

Université René Diderot Paris 7

Faculté de médecine Xavier Bichat

En collaboration avec l'Institut Mutualiste Montsouris

Diplôme d'Université

L'Attachement ; Concepts et applications thérapeutiques chez l'enfant, l'adolescent et l'adulte

Dr Nicole Guédeney, Pr Antoine Guédeney

année 2018-2019

S'orienter de l'attachement dans le traitement civil du harcèlement moral au travail

présenté par

MATHIS Pascal

Conseiller à la cour d'appel d'Aix-en-Provence affecté au pôle social, chambre 4-2

Table des matières

Introduction	2
1/ Une lecture attachementiste de l'histoire des relations de travail	3
1-1/ Travailler pour son caregiver, puis exploiter le travail de ses care-seekers, un modèle multimillénaire	4
1-2/ Le découplage du travail et de l'attachement primaire au XIX ^e siècle	6
1-2-1/ L'échec de la tentative de découplage brutal	6
1-2-2/ Le paternalisme patronal, premier fantôme de l'attachement primaire	6
1-3/ Un second fantôme d'attachement primaire, l'attachement au métier	7
1-3-1/ La diversion autoritaire à la lutte des classes (première moitié du XX ^e siècle)	7
1-3-2/ Progrès technique et prospérité (l'après-guerre occidentale)	8
1-4/ La dissipation chaotique des fantômes de l'attachement primaire	8
1-4-1/ Quand s'évanouissent les figures d'attachement fantôme, parentification du vieil enfant salarié jusqu'à la position contrôlante et/ou au burn-out	8
1-4-2/ La violence du contrôle, la désorganisation volontaire du métier et le harcèlement moral	10
2/ La construction juridique du harcèlement moral au travail relève de l'exclusion	11
2-1/ Le droit constitue un mécanisme d'exclusion sélective mais aussi défensive	12
2-2/ Les modalités de l'exclusion et les systèmes ségrégés du juriste	13
2-2-1/ Refuser de considérer la relation salariale et préférer rechercher des responsabilités	13
2-2-2/ Se tourner vers le régime dérogatoire des accidents du travail et des maladies professionnelles	14
2-2-3/ Ne pas recourir à l'expertise médicale	15
2-2-4/ Ne pas prendre conscience du taux de débouté des demandes fondées sur le harcèlement moral	15
2-3/ Mesures et illustrations de l'exclusion dans la discussion judiciaire du harcèlement moral au travail	16
2-3-1/ Mesures	16
2-3-2/ Discussions judiciaires	17
2-3-2-1/ Quatre arrêts excluant le harcèlement moral au travail	17
Cas n° 1	17
Cas n° 2	18
Cas n° 3	20
Cas n° 4	21
2-3-2-2/ Un arrêt retenant le harcèlement moral au travail	23
Cas n° 5	23
Conclusion	23
Bibliographie	25

Introduction

Je rencontrais la souffrance psychique au travail, une première fois, en exerçant les fonctions de juge départiteur au conseil de prud'hommes de Créteil de 2001 à 2004, je la retrouvai en qualité de président du tribunal des affaires de sécurité sociale du Maine-et-Loire de 2011 à 2013, et elle est devenue mon quotidien depuis 2015 et mon affectation au pôle social de la cour d'appel d'Aix-Provence (plus de 12 % des dossiers traités). Je restais pourtant profondément interrogatif sur les mécanismes conduisant aux risques psycho-sociaux dans le cadre du salariat. Le traitement d'une centaine de dossiers de harcèlement moral au travail ces quatre dernières années me laissait penser que la référence aux pervers narcissiques, avancée par Marie-France Hirigoyen (1998, 2001) n'était guère pertinente compte tenu de l'ampleur du phénomène et surtout du faible taux de succès du grief de harcèlement moral (que je ne retenais que dans 22 % des affaires où il était évoqué). Ce chiffre de 22 %, dont je n'avais pourtant qu'une intuition minorée avant de rédiger le présent mémoire, constitue le cœur de mes préoccupations. La représentation que j'assume de mon métier ne me permet pas de me figurer que quatre cinquièmes des personnes qui viennent réclamer justice, appelantes ou intimées, se plaignent à tort, et ce malgré même le coût et les délais de l'accès à la justice, surtout en appel. De quelle dose de mépris, de cynisme, de perversité, un juge devrait empoisonner son anthropologie spontanée pour se satisfaire d'un tel constat ? Mentir en justice, c'est bien humain, mais pour se défendre, pas pour engager une action, or le salarié est toujours le demandeur initial.

Il me semblait d'ailleurs un peu mystérieux que le psychologue suédois Heinz Leymann (1993) ait recherché dans l'éthologie le terme de mobbing pour décrire une perturbation dans les relations de travail alors même que le mobbing constitue essentiellement une stratégie de défense adoptée par des animaux, faibles mais nombreux, pour faire fuir un prédateur plus puissant. Le Burn-Out Syndrome (B.O.S.) du psychologue américain Herbert Freudenberger (1974, 1980) manifestait une grande élégance explicative : « *En tant que psychanalyste et praticien, je me suis rendu compte que les gens sont parfois victimes d'incendie, tout comme les immeubles. Sous la tension produite par la vie dans notre monde complexe, leurs ressources internes en viennent à se consumer comme sous l'action des flammes, ne laissant qu'un vide immense à l'intérieur, même si l'enveloppe externe semble plus ou moins intacte* » mais, outre qu'il avait été conçu dans l'observation d'un milieu professionnel particulier, celui de prises en charge innovantes de toxicomanes dans des « free clinics », à l'opposé du néolibéralisme que la rumeur désigne comme le coupable idéal, il laissait dans l'ombre la dynamique de la relation de travail elle-même pour se centrer sur celle du sujet. Je ressentis ainsi la nécessité de retourner me former.

Pour avoir exercé durant dix ans les fonctions de juge des enfants, je connaissais la richesse du travail avec des soignants et des experts, lesquels m'avaient guidé, dossier après dossier, dans le fonctionnement psychique des justiciables. Mais comme conseiller en chambre sociale je n'avais plus accès à aucun élément psychodynamique, uniquement à des récits de relations. Aussi, quand je découvris la proposition d'un diplôme d'université consacré aux concepts de l'attachement et à leurs applications, je me suis rapidement convaincu d'explorer une théorie que je pensais essentiellement objectale. De plus, juriste et lecteur de Lacan (Mathis, 2017), j'étais tout disposé à m'intéresser à la lettre et à la cohérence des discours (Miljkovich, 2001) qui constituaient maintenant mes seuls matériaux de travail. En découvrant la liste des mémoires soutenus, je me rassurai, constatant que d'autres étudiants m'avaient précédé dans cette tentative de s'orienter de l'attachement au sein le monde du travail, notamment Maria Guerci, 2016 et Annie Ramariavelo, 2013.

La théorie de l'attachement, élaborée dans l'observation de dyades enfant/parent, a très vite trouvé une extension sociale au sein même de la pensée de son principal initiateur. C'est ainsi que Bowlby affirmait dès 1969 : « *Au cours de l'adolescence et de la vie adulte, une certaine quantité de comportement d'attachement est couramment dirigée non seulement vers des personnes extérieures à la famille mais aussi vers des groupes et des institutions autres que la famille. Une école ou un collège, un groupe de travail, un groupe religieux ou un groupe politique peut constituer pour beaucoup une « figure » d'attachement subordonnée, et pour quelques-uns une « figure » d'attachement principale. Dans ces cas-là, il semble probable que le développement de l'attachement à un groupe soit médiatisé, tout au moins initialement, par l'attachement à une personne qui occupe une position prédominante au sein du groupe. Ainsi, pour beaucoup, l'attachement du citoyen à son État est un dérivé de son attachement à son souverain ou à son président et, à l'origine, il en dépend.* » (1969), p. 283 de la traduction française. Dans cette perspective, j'aurai dû centrer ma réflexion sur les attachements adultes et en particuliers sur les outils du courant psychosocial, l'*Adult Attachment at Work* (AAW ; Neustadt et al. 2011) ou l'*Experience of Relationships Scale* (ERS ; Richards et Schat, 2011) mais Simmons et al. (2009) ont montré que l'attachement adulte, incluant la vie familiale et la qualité des relations interpersonnelles, se contente de jouer un rôle de médiateur ou de modérateur dans la relation de travail. Or la violence du phénomène judiciaire que je tentais de m'expliquer, une reconnaissance civile de harcèlement moral à hauteur de cour pour cinq allégations, et surtout l'intensité de la souffrance au travail, capable de conduire dans certains cas à une invalidité partielle ou au suicide, me sont apparues incompatibles avec le caractère secondaire et même contextuel des figures d'attachement adulte susceptibles d'être rencontrées dans l'environnement de travail, collègues ou managers. Seuls les conflits opposant deux figures principales d'attachement adulte, au sein d'un couple, semblaient pouvoir rivaliser d'intensité avec la souffrance au travail. De plus, une telle violence me rappelait obscurément celle que j'avais côtoyée durant dix ans, mais cette fois dans mes fonctions de juge des enfants. J'entrepris donc de porter mon attention sur l'attachement primaire de l'enfant. Sur ce chemin, il me semble avoir progressé dans la compréhension de ma pratique. Aussi, c'est cette voie, contre-intuitive, mais que j'espère parfaitement fidèle aux principes fondamentaux de la théorie de l'attachement, que je propose d'explorer, celle d'un lien entre l'attachement primaire et le travail. Il faudra tout d'abord replacer la relation de travail dans son histoire (I), avant d'envisager comment le droit du travail, dans un mouvement d'exclusion assurément défensif, se saisit ou pas du harcèlement moral (II).

1/ Une lecture attachementiste de l'histoire des relations de travail

Explorer les relations de travail à la lumière de la théorie de l'attachement initiée par John Bowlby éloigne nécessairement du contexte dans lequel la théorie est née et expose immédiatement à la rencontre d'autres acceptations des mots dont Bowlby dut fixer l'usage pour construire sa pensée. Il convient dès lors de conjurer le risque de confusion au moyen d'un tout petit rappel de vocabulaire. L'attachement dont nous parle Bowlby constitue un mécanisme sélectionné par l'évolution de l'espèce qui permet au petit d'homme, en cas de danger, de se tourner rapidement vers une figure d'attachement, plus sage, plus forte, et bienveillante, susceptible, non de le nourrir, mais principalement de le protéger des prédateurs, figure que ses expériences lui ont désignée progressivement, au cours de sa première année de vie. En ce sens, l'enfant est attaché au parent qui prend soin de lui, son caregiver, et non le contraire, quel que soit l'amour que ce dernier lui porte ou les autres schémas qui conduisent l'adulte à prendre soin de ses enfants, désignés alors comme ses care-seekers.

L'attachement, à ce stade, est primaire. Il évoluera tout au long de la vie, permettant au care-seeker adolescent de devenir à son tour un caregiver, il prendra une dimension de réciprocité à l'âge adulte durant lequel le sujet pourra, ou pas, se choisir un figure d'attachement principale en la personne d'un compagnon de vie et des figures d'attachement secondaires ou spécifiques au contexte et même symboliques. Si l'attachement constitue bien un système motivationnel essentiel à la survie de l'enfant, il possède deux états distincts, un état simplement potentiel, au repos, qui laisse se déployer exploration et mentalisation (caregiving aussi, progressivement), et un état activé, par la peur, douloureux s'il tend à se prolonger, le seul qui le rend perceptible, étant relevé qu'une relation d'attachement stable et prévisible évite précisément une activation trop fréquente du système d'attachement. D'autres systèmes motivationnels sont tout aussi essentiels à l'existence humaine comme les systèmes défense/alarme (combat/fuite/figement), domination/soumission, stress/coping, et bien d'autres encore comme le système sexuel ou le système exploratoire. Il importe d'autant plus de distinguer les différents systèmes motivationnels que, mécaniquement, l'activation de certains en éteint d'autres.

1-1/ Travailler pour son caregiver puis exploiter le travail de ses care-seekers, un modèle multimillénaire

Notre point de départ est simple jusqu'à l'évidence mais parfaitement déroutant en notre XXI^e siècle. Avant la première Révolution industrielle, en France avant le XIX^e siècle, le travail était massivement domestique et en ce sens il suivait le destin de l'attachement primaire. On travaillait depuis l'enfance pour sa figure d'attachement primaire, père ou mère selon son sexe, et cette relation de travail suivait précisément le destin de l'attachement primaire, notamment les accidents de la vie et les deuils. Le producteur était destiné à succéder à sa figure d'attachement primaire à la sénescence ou à la mort de cette dernière en reprenant l'exploitation ou à rester lié à des figures d'attachement secondaires, frère aîné pour les hommes, mari et belle-mère pour les femmes. La perte de sa propre figure d'attachement conduisait à pouvoir devenir soi-même une figure d'attachement primaire dans le travail et à exploiter ainsi la production de ses propres care-seekers. On peut trouver cette construction sociale arbitraire ou malvenue, aliénante, et le XVIII^e siècle ne fut qu'une terrible plainte à son encontre, cela ne change rien à la longue durée du schéma et à sa généralité.

Comme le projet d'élever des enfants sans attachement a effleuré les modernes mais ne pouvait conduire qu'à une catastrophe sanitaire qui ne fut pas aisée ni à reconnaître ni à combattre, on a mille raisons, sociales ou morales, techniques ou psychologiques, de vouloir travailler hors de l'attachement primaire, la moindre de ces raisons n'étant pas le progrès scientifique de la théorie de l'attachement elle-même qui l'éloigne chaque jour un peu plus des généralisations toujours dangereuses. En adulte, on voudrait, à juste raison, travailler hors de l'attachement primaire, c'est certain, mais avant de prendre ce souhait pour une réalité, il est nécessairement de se demander si l'histoire l'a bien exhaussé et comment. Détaillons donc le tableau de l'Ancien Régime, qui coïncide en France à peu près avec le monde antérieur à la première Révolution industrielle. L'Europe d'alors connaissait, en dehors de la sphère productive, de très puissants systèmes affiliatifs ; des bandes de jeunes célibataires, souvent violentes, qui avaient toute l'indulgence des autorités lesquelles y trouvaient le vivier de leurs régiments et de leur marine ; l'Église encore, séculière comme régulière ; et des marges, affiliatives avant d'être réprimées, brigands, prostituées et cour des miracles, dominées par la répression ensuite, galères et bagnes. Ces destins, dédiés aux activités violentes, spirituelles ou sexuelles, étaient majoritairement réservés à ceux que leur position avait précisément exclus du cercle de famille,

lieu de la production domestique, cadet, orphelins, miséreux, femmes seules et déviants de toute sorte, qui ne travaillaient pas auprès de leur figure d'attachement primaire ou qui n'exploitaient pas l'activité de leurs care-seekers.

Ce que la théorie de l'attachement peut apporter à la compréhension du phénomène moderne de la souffrance au travail tient tout entier dans cette simple constatation d'une homothétie entre l'attachement primaire et la relation de travail, homothétie qui remonte aussi loin que l'histoire agraire de l'occident permet de penser, au moins à l'antiquité gréco-romaine, tant il est avéré que le travail communautaire a toujours été l'exception et que, dans l'immense majorité des situations, les femmes et les hommes libres travaillaient sous l'autorité de leur père et mère, jusqu'à reprendre l'exploitation agricole ou artisanale, misérable ou prospère, et ainsi bénéficier à leur tour de la force de travail de leurs cadets et de leurs enfants. S'il fallut toute la puissance de travail et de conviction de John Bowlby pour affirmer l'universalité du phénomène de l'attachement à tous les âges de la vie et dans toutes les cultures, le point est aujourd'hui entendu et on peut en extrapoler sans crainte, compte tenu de l'origine phylogénétique de la théorie, qu'elle est également valide tout au long de l'histoire humaine. Le caractère domestique de la production pré-industrielle et ainsi l'homothétie millénaire de la famille et du travail signifie donc nécessairement, jusqu'à la première Révolution industrielle, une homothétie entre relation d'attachement primaire et relation de travail.

Pour autant, une telle homothétie passée, même multimillénaire et abandonnée que récemment, ne dit absolument rien d'une éventuelle place de l'attachement dans les relations de travail modernes. La diversité des situations de travail, des entreprises, des encadrements, ne permet absolument pas de présumer que le système motivationnel prépondérant au travail ne soit pas le système de domination/soumission comme le dénonce depuis toujours les anarcho-syndicalistes, qu'il ne soit pas le système exploratoire comme veut le croire la startup nation, pas une modalité du système affiliatif comme on le fit rêver au camarade Stakhanov, ou encore une expression du coping comme le voudraient les syndicats réformistes, ou un mixte de tous ces systèmes motivationnels comme le préférerait un sociologue prudent. Et même, si on devait penser que l'attachement ait bien son rôle à jouer au travail, il ne devrait s'agir, selon les descriptions du courant psychosocial, que d'attachement à des figures très variables, collègue, manager, chef d'entreprise, figures toujours différentes d'une entreprise à l'autre et d'un salarié à l'autre, et encore ce ne serait qu'attachement à des figures secondaires, contextuelles, dont l'influence dépendrait totalement de l'état d'esprit du salarié quant à l'attachement et qui ne compterait guère en comparaison du rapport à sa figure principale d'attachement adulte, le plus souvent son compagnon de vie. Pourtant, les souffrances psychiques au travail constituent un phénomène marquant et récent, sans rapport en son intensité et en sa soudaineté avec la dilution et la permanence des facteurs précités. S'il est question d'attachement dans la souffrance au travail, ce n'est donc pas d'attachement secondaire et adulte, c'est autrement et cet autrement ne nous est pas accessible dans la synchronie, seule une diachronie, excédant le sujet moderne, peut nous renseigner utilement sur le devenir de l'homothétie massive et plurimillénaire entre travail et attachement primaire qui n'a pu s'évanouir comme par enchantement sous l'effet de la Révolution industrielle. Quand on cherche à vérifier si ce passé, éteint depuis seulement deux siècles, influence encore notre présent, il faut s'accorder le temps et le soin de retracer précisément l'histoire jusqu'à nous, sans omettre une étape, ce qui disqualifierait tout le cheminement.

1-2/ Le découplage du travail et de l'attachement primaire au XIX^e siècle

« Aucune forme de comportement n'est accompagnée par un sentiment plus fort que celui du comportement d'attachement. Les figures vers lesquelles il est dirigé sont aimées et leur venue est accueillie avec joie. » Bowlby (1969) p. 285 de la traduction française.

1-2-1/ L'échec de la tentative de découplage brutal.

Paradoxalement, on peut penser que la première Révolution industrielle se trouva facilitée par le schéma préindustriel que nous venons de décrire. En effet, les cadets de famille, les enfants trop nombreux, les femmes sans parti, toute cette population qui se trouvait antérieurement exclue de la production domestique, ou dans un lien difficile avec elle, devenait miraculeusement employable dans les ateliers et proto-usines qui ouvraient un peu partout. De ce fait, la transmission du capital productif à l'aîné ou aux filles bien dotées n'en devenait que plus facile. Mais l'industrialisation réclama toujours plus de bras et l'économie agricole domestique de moins en moins, la démographie explosa, et dès lors le salariat consista inévitablement à travailler sans la protection de sa figure d'attachement primaire et sans aucun espoir de devenir un jour comme naguère possesseur des faibles moyens de production de l'économie domestique une fois rompue la relation d'attachement primaire. Pour autant, durant plus d'un siècle, les parents ouvriers firent encore travailler près d'eux à l'usine leurs propres enfants mais sans plus pouvoir tenir le rôle de caregiver, réduits à assister impuissants à leur délabrement physique et psychique et à endurer même la critique morale des bons parents bourgeois.

Le premier modèle mis en œuvre par le patronat ne fut pas le paternalisme mais le schéma disciplinaire expérimenté avec succès depuis l'âge classique dans les régiments, dans la marine, au bagne et depuis les Lumières dans l'esclavage des plantations coloniales. Le patronat assumait ainsi une rupture totale avec l'économie domestique fondée sur les relations d'attachement primaire. Il ne fut pas le seul et le socialisme utopique, dans une perspective opposée, contesta aussi l'ordre familial et entrepris de remodeler la société au moyen d'un non-attachement, d'une libération (sexuelle). Ce fut le fourierisme, les phalanstères et familistères. Le vocabulaire même de Charles Fourier (1821) ne laisse aucun doute, l'économie mondiale sera régie par « l'Attraction Passionnée ». Ce premier âge de l'industrie tenta profondément de se débarrasser de l'homothétrie du travail et de l'attachement primaire si bien que le mouvement ouvrier, de la première Internationale, parvint à placer la relation de travail dans le champ d'un autre système motivationnel, le système domination/soumission, la lutte des classes traçant le programme d'un renversement interne à ce système, le prolétariat dominé parviendrait à exercer sa dictature afin de liquider les exploiteurs.

1-2-2/ Le paternalisme patronal, premier fantôme de l'attachement primaire.

Ce programme d'une dictature du prolétariat fut très largement pris au sérieux, notamment par ceux qu'il désignait comme ses futures victimes. La seule réponse crédible que trouva le patronat, l'église et les pouvoirs politiques autoritaires d'alors, tint dans le paternalisme, c'est-à-dire dans le retour à l'homothétrie pré-industrielle du travail et de l'attachement primaire avec l'employeur dans de rôle de caregiver, mais un retour joué cette fois comme une farce désespérante puisque, aussi bien nourri, logé, abreuvé et protégé qu'il soit, le proléttaire ne pourrait plus jamais quitter sa position de care-seeker. Le salarié se trouvait ainsi désigné comme un vieil enfant, un enfant perpétuel, un fantôme d'enfant. C'est précisément dans cette perspective paternaliste que le droit du travail a initialement tenté de concilier l'exploitation capitaliste et la résistance ouvrière afin d'éviter ainsi les perspectives révolutionnaires aussi redoutées des bourgeois que désirées par les prolétaires. Pour ce faire, il s'est contenté

de rendre obligatoires certaines intentions du paternalisme bourgeois, définissant la relation salariale précisément comme l'expression d'un lien de subordination juridique, lequel lien confèrent aujourd'hui encore à l'employeur le pouvoir de direction sur l'activité du salarié. En contrepartie, l'employeur doit le rémunérer en nature ou en espèce et veiller à sa sécurité dans le travail, le droit retenant l'analogie du salaire et de la créance alimentaire, comme la pension que règle un parent pour l'entretien de son enfant. Le droit du travail organise encore la manière dont l'employeur peut nourrir ou loger « son » salarié ou encore le mettre à disposition d'un autre employeur. Que l'employeur vienne à disparaître ou à s'effacer de l'activité, et le droit fixe les obligations du repreneur ou successeur à l'égard des collaborateurs de l'entreprise. Le modèle familial est complet jusqu'au respect de la vie privée des salariés qui se trouve affirmé dans des termes très proches du respect de la vie privée que les tuteurs doivent aux incapables.

1-3/ Un second fantôme d'attachement primaire, l'attachement au métier

« Une sorte spéciale de comportement redirigé auquel sont enclins les humains, mais qu'on ne rencontre pas chez les animaux inférieurs, se produit lorsque l'objet vers lequel le comportement est redirigé est un objet symbolique. On en a des exemples dans l'agression dirigée contre une effigie de l'objet originel et le comportement d'attachement dirigé sur un symbole national – un drapeau, l'hymne national. » Bowlby (1969) p. 145 de la traduction française.

1-3-1/ La diversion autoritaire à la lutte des classes (première moitié du XX^e siècle). Durant la première partie du XX^e siècle, tant le fascisme que le stalinisme ont tenté de domestiquer la classe ouvrière sur laquelle ils s'étaient pourtant appuyés pour parvenir au pouvoir. Ils durent ainsi renier le paternalisme patronal qu'ils avaient combattu au profit d'un horizon idéologique prétendument non-capitaliste (pré-capitaliste à droite, anti-capitaliste à gauche). Ils trouvèrent ce nouvel horizon dans l'attachement du travailleur à son métier, au travail bien fait, à son rôle de producteur des richesses de la collectivité, ce fut le corporatisme pour les fascistes et le stakhanovisme pour les staliniens. La diversion était puissante, car il s'agissait toujours d'un fantôme d'attachement primaire, le travailleur était plus que jamais un vieil enfant, mais plus l'enfant du patron, celui de son métier, de son travail, figure d'attachement symbolique qui recueillait toute la sagesse et la science de la technique et toute la puissance de l'économie, figure monstrueuse pour être à la fois primaire et symbolique, mais qui devait protéger le travailleur des rigueurs extrêmes d'un temps et d'un pouvoir qui n'hésitait pas à le stresser encore, autant qu'il était nécessaire, afin activer violemment cet attachement au métier, espérant désactiver ainsi le système affiliatif de la camaraderie ouvrière potentiellement subversive tant du stalinisme que du fascisme.

Ainsi, contrairement à la thèse du psychanalyste Christophe Dejours (1980), aujourd'hui largement reprise (Perragin, 2019), il n'y a pas de « centralité du métier dans la construction de la personnalité », mais une idéologie propre à des pouvoirs totalitaires qui furent obligés de s'éloigner du paternalisme en raison d'une alliance de circonstance vite rompue avec le prolétariat et qui voulurent trouver dans le métier une nouvelle figure fantôme d'attachement primaire apte à discipliner leur allié d'un instant dans la crainte qu'il revendique les fruits de sa complicité.

1-3-2/ Progrès technique et prospérité (l'après-guerre occidentale). La seconde guerre mondiale constitua un stress majeur bien apte à activer l'attachement fantôme au métier et à la technique qui avait été mis en place par les régimes autoritaires antérieurs. Et cet attachement devait rester durablement activé par les difficultés de la reconstruction, tant il est illusoire de penser que les trente glorieuses aient été une période tranquille d'attachement primaire fantôme peu activé. Au contraire, la période connut des grèves considérables et l'inquiétude de la majorité des intellectuels qui dénonçaient de manière presque unanime, sous le thème de « *socialisme ou barbarie* », le fantôme d'attachement primaire à la technique. Malgré ces craintes, l'attachement au métier fit miracle (économique) et ce troisième quart du XX^e siècle fut marquée par un développement sans précédent de techniques diverses dans presque tous les métiers. Ce foisonnement de savoirs nouveaux, de process, de normes professionnelles a légitimement fait la fierté de ceux qui les mettaient en œuvre, les poussant plus avant encore vers l'attachement fantôme au métier. Les producteurs devenaient les enfants de la technique (plus ou moins gâtés selon qu'ils se trouvaient à l'Ouest ou à l'Est), ils avaient tout à découvrir d'elle et elle leur offrait en retour la sécurité matérielle au moyen de la prospérité mais aussi une certaine sécurité affective tant elle constituait en elle-même un objet de désir, surtout elle devait les protéger du retour de la guerre, la grande prédatrice du siècle. Sur la fin de la période, à l'Ouest, les craintes s'estompant, et les fruits du labeur s'accumulant enfin, au prix d'une docilité minimale, la relation d'attachement restait potentielle et ne s'activait plus guère. Ce fut un moment d'individualisme « heureux » où le producteur put se sentir libre au point de renier ses systèmes affiliatifs, préférant s'attacher paisiblement au progrès de son métier que s'affilier à des syndicats ou à des associations ouvrières qui réactivaient le souvenir d'un passé récent marqué par l'échec de la résistance à l'autorité tyrannique.

1-4/ La dissipation chaotique des fantômes de l'attachement primaire

Pierre Viansson-Ponté pouvait débuter sa chronique dans Le Monde du 15 mars 1968 par « Quand la France s'ennuie... », l'émancipation était en route et les (jeunes) adultes d'alors entendirent se débarrasser des fantômes d'attachement primaire qui les infantilisaient. Ce fut mai 68 et nous sommes encore dans les affres de cette tentative d'émancipation qui, faute d'avoir pris forme, active toujours, d'autant plus violemment qu'elle les conteste, les schémas antérieurs d'attachement.

1-4-1/ Quand s'évanouissent les figures d'attachement fantôme, parentification du vieil enfant salarié jusqu'à la position contrôlante et/ou au burn-out. La grande révolte, mondiale presque, de la fin de la décennie 60 déchira le voile qui donnait forme aux fantômes de l'attachement primaire dans les relations de travail comme dans les luttes au travail. L'employeur, mais aussi le parti des travailleurs, le métier lui-même, ne protégeaient plus, on leur contestait leur grandeur, leur sagesse, leur bienveillance même. Ces figures migraient brutalement du système de l'attachement au système domination/soumission qu'il fallait dès lors subvertir pour ne plus être aliéné au capital, à la direction du parti, au conservatisme des pratiques professionnelles, etc. La dévalorisation des figures d'attachement fantôme fut rapide mais non déterminante, toutes les tentatives révolutionnaires échouèrent au profit de la réaction néo-libérale.

Ainsi, le vieux fantôme paternaliste ne mourait pas, même il s'étiolait considérablement. Placée en compétition dans l'économie néo-libérale, l'entreprise s'affaiblissait, elle ne pouvait plus protéger ses salariés du stress majeur que constituait le retour du chômage, préférant gratifier les actionnaires, elle ne répondait plus à l'attachement des travailleurs qui s'activait d'autant plus. La désorganisation de

l'attachement étant insupportable, les salariés, vieux enfants, entreprirent de prendre soin de leur fantôme de caregiver bien mal en point et ils se trouvèrent parentifiés, dans un premier temps au plus grand profit de l'employeur qui encouragea massivement le mouvement, avant qu'ils ne deviennent contrôlant. Le salarié devait prendre soin de l'entreprise qui ne prenait plus soin de lui. Mais la parentification constitue un cercle vicieux qui ne permet pas de désactiver l'attachement et au contraire maintient le stress à un niveau supérieur à ce que le sujet peut supporter et l'incline à des tentatives de contrôle de sa figure d'attachement dont cette dernière ne parvient à se défendre que par des manœuvres maltraitantes de harcèlement. Les salariés qui ne s'engageaient que timidement dans la voie du contrôle ne déclenchaient pas de réactions harcelante mais se plaçaient au risque du burn-out dans sa description la plus classique d'une sur-activité que le sujet s'impose à lui-même pensant s'apaiser ainsi mais qui ne lui procure aucune gratification susceptible de le calmer, sur-activité toujours croissante qui le brûle de l'intérieur jusqu'à ce qu'il sombre dans un épuisement complet, car comment le salarié pourrait-il protéger l'entreprise du marché ?

Cela vaut aussi pour l'attachement au métier. Ainsi, Herbert Freudenberger (1974, 1980) décrivit les premiers cas d'épuisement professionnel non dans le cadre d'une entreprise capitaliste ou d'un système de soin rongé par des exigences de rentabilité néo-libérales mais au contraire dans une clinique gratuite qui proposait à des bénévoles de prendre en charge des patients toxicomanes selon des protocoles nouveaux. Les soignants ne se contentaient pas d'aimer leur métier, ils y étaient d'autant plus attachés qu'ils se trouvaient placés en situation d'échec par leurs ambitions nouvelles et la difficulté des cas et que la figure d'attachement fantôme aux protocoles de soins traditionnels s'évanouissait dans la nécessité d'innover pour s'affranchir des routines passées lourdement critiquées, jusque dans leurs finalités.

Des militants post-situationnistes constatèrent le même phénomène dans les Thèses sur la communauté terrible (2001). La révolution n'était plus qu'un fantôme s'évanouissant toujours plus depuis que le parti communiste avait été rejeté. Au temps de la grandeur du parti, elle était une nécessité historique qui adviendrait malgré toutes les souffrances, son fantôme virait maintenant au misérable, il ne survivait que des efforts constants des militants, lesquels devaient le protéger de la réaction bourgeoise, de la dérive stalinienne, de l'idéalisme, du cynisme, des scissions comme des alliances dangereuses, jusqu'à l'épuisement dans le sacrifice qu'ils décrivirent ainsi : « *Le meneur est réellement le meilleur de son groupe. Il n'usurpe la place de personne et tout le monde en est conscient. Il ne doit pas se battre pour le consensus, car c'est lui qui se sacrifie le plus ou qui s'est le plus sacrifié. [...] En tant que formations post-autoritaires, les entreprises de la « nouvelle économie » constituent à plein titre des communautés terribles. Qu'on ne voie pas une contradiction dans le rapprochement de l'avant-garde du capitalisme et l'avant-garde de sa contestation : elles sont toutes les deux prisonnières du même principe économique, du même souci d'efficacité et d'organisation même si elles se placent sur les terrains différents. Elles se servent en fait de la même modalité de circulation du pouvoir, et en cela elles sont politiquement proches. [...] L'autocritique collective presqu'inlassable à laquelle se livrent de plus en plus visiblement tant le management d'avant-garde que les groupes de néo-militants informels renseigne assez sur la faiblesse décisive de leur sentiment d'exister. [...] On entre dans la communauté terrible parce que, dans le désert, qui cherche ne rencontre rien d'autre. On traverse cette architecture humaine chancelante et provisoire. Au début, on tombe amoureux. On sent, en y entrant qu'elle a été construite avec les larmes et la souffrance, et qu'elle en appelle encore d'autres pour continuer à exister : mais cela importe peu. La communauté terrible est d'abord l'espace du dévouement, et cela émeut, cela réveille le « réflexe du souci ». »* Dans

l'entreprise, dans le soin, dans le militantisme, ce fut, et c'est encore, le redoutable risque de burn-out dont la description n'a guère changé depuis Freudenberger (1974). Mais le phénomène devait rapidement se combiner avec un tout autre mécanisme.

1-4-2/ La violence du contrôle, la désorganisation volontaire du métier et le harcèlement moral. La croissance s'épuisant, le premier choc pétrolier plongea les économies de l'Ouest dans la crise. L'attachement fantôme au métier, devenu progrès de la technique, s'activa alors avec une violence inouïe. Plus la compétition économique se renforçait plus s'imposaient toute sorte d'innovations et le cortège des normes nécessaires à leur mise en œuvre. Comme un enfant maltraité, moins la figure fantôme d'attachement au métier que le producteur s'était forgée, faite de technique et de process, parvenait à le protéger et plus son attachement se trouvait activé, plus il se rapprochait d'elle, lui offrant sans fin sa soumission et son activité, faisant proliférer les savoirs, les référentiels, les guides de bonnes pratiques, les recueils déontologiques même, qui devaient le protéger du stress libéral dont ils n'étaient pourtant que l'expression. Selon la place du producteur dans l'entreprise, cette activation de l'attachement au métier fit proliférer de simples routines, s'agissant d'un producteur très subordonné, mais, pour un cadre, des règles destinées à tout un service. Dans tous les cas, la démarche était profondément dyadique, le producteur se rapprochant toujours plus de « son » métier, au sens d'une figure d'attachement primaire puissante et autoritaire, au risque tout à la fois de s'épuiser, de persécuter ses collègues et de contrarier le pouvoir hiérarchique de l'entreprise, jusqu'à ce qu'il se parentifie dans son attachement à l'entreprise selon le mécanisme décrit précédemment et qu'il mette à profit sa maîtrise sur-développée du métier pour tenter de contrôler l'employeur. Le phénomène fut d'autant plus spectaculaire que les compétences techniques des producteurs avaient décuplé, que l'on pense au master II que possèdent les jeunes secrétaires ou que l'on compare la technicité d'un infirmier ou d'un médecin d'aujourd'hui avec celle de ses homologues des années 50.

C'est ainsi que le management (qu'il s'agisse d'initiatives individuelles ou d'une politique d'entreprise) s'est trouvé contraint, vers la fin du siècle dernier, de désorganiser la technique elle-même à laquelle les producteurs s'attachaient avec une frénésie bruyante, de casser les métiers au fur et à mesure même qu'au contraire ces derniers ne cessaient de se structurer à grand renfort de scientificité, de normes de bonne pratique ou d'éthique. Cette désorganisation volontaire, cette casse quotidienne, se manifesta, et se manifeste toujours, par une prolifération de petites consignes internes perpétuellement variables et constamment absurdes, imposées dans le seul but de permettre au management de conserver son autorité sur des producteurs que l'attachement au métier, toujours plus activé par la manœuvre elle-même, coupe de la direction comme du reste du monde au fur et à mesure que position contrôlante et burn-out se profilent selon le schéma envisagé au point précédent.

On a dès lors affaire à un double mécanisme particulièrement toxique, l'attachement fantôme du paternalisme vire à la parentification et si le burn-out ne survient pas assez rapidement, le salarié se réfugie dans la dyade employé-métier que l'employeur se trouve alors obligé de désorganiser pour conserver son pouvoir de direction. La direction peut se livrer à cette pratique toxique d'autant plus tranquillement que dans l'entreprise les systèmes affiliatifs et de coping, notamment syndicaux, se sont effondrés, et qu'il suffit dès lors de stresser un peu les managers eux-mêmes afin qu'ils se rapprochent de leur propre fantôme d'attachement primaire, dans leur cas la technique du management, et qu'ils lui offrent leur activité débridée ainsi que leur soumission parfaite, générant autour d'eux un nuage de règles nouvelles bien propres à asphyxier toute résistance.

C'est ainsi que les termes de harcèlement et de mobbing retenus par Leymann (1993) dans une référence éthologique, prennent tout leur sens. La force est du côté de la dyade salarié-métier et le management, que cette dyade ignore souverainement, ne pouvant la détruire dans le contexte actuel de complexité technologique, se trouve réduit à houssiller sans relâche le salarié, amendant perpétuellement le métier de manière absurde dans l'espoir de retrouver son pouvoir de direction. Hors cette explication, qui ne vaut en rien justification ou négation de la souffrance violente et absurde imposée ainsi aux salariés, les bullshit jobs décrits par l'anthropologue David Graeber (2018) resteraient un parfait mystère au regard de leur coût économique exorbitant auquel consentent allègrement des entreprises pourtant parfaitement gérées.

Mais qu'attendre de cette désorganisation de l'attachement au travail ? Elle offre la même alternative trompeuse que la parentification décrite précédemment. Ou bien le salarié entreprend de dominer agressivement l'employeur par des revendications incessantes uniquement destinées à le mettre en échec, ou bien au contraire il se montre protecteur et plein de sollicitude envers l'entreprise attaquée par la concurrence, rêve du manager. Mais le sujet se trouve condamné à passer d'une position à l'autre car aucune ne l'apaise. Bowlby (1973) notait déjà : « *Certains enfants soumis à un régime imprévisible semblent se désespérer. Au lieu de développer un attachement angoissé, ils deviennent plus ou moins détachés, n'ayant apparemment ni souci des autres, ni confiance en eux. Souvent, leur comportement devient agressif et désobéissant et ils sont prompts à rendre coup pour coup.* » p. 297 de la traduction française. Une partie de la population active, au départ la plus favorisée économiquement (ingénieurs, médecins, avocats...), tente de plus en plus souvent une manœuvre d'évitement, réduire son temps de travail, préserver sa vie familiale, parfois même diminuer ses exigences en termes de gratification financière, et tant que le sujet n'est pas trop stressé, l'évitement peut conférer une certaine stabilité, mais il ne protège que faiblement et les burn-out de salariés à mi-temps ne sont pas rares.

2/ La construction juridique du harcèlement moral au travail relève de l'exclusion

Bowlby (1980) présentait ainsi le mécanisme de l'exclusion : « *Dans le cours habituel de la vie d'une personne, la plupart des informations qui l'atteignent sont routinièrement exclues d'un traitement conscient de façon que ses capacités ne soient pas surchargées et que son attention ne soit pas continuellement distraite ; nous avons également souligné que pour autant que l'exclusion défensive se différencie des formes habituelles d'exclusion, la différence se situe non dans les mécanismes qui en sont responsables, mais dans la nature de l'information qui est exclue.* » p. 97 de la traduction française et il précisait : « *La désactivation de systèmes qui médiatisent le comportement, la pensée, et les sentiments d'attachement, semble être réalisée par l'exclusion défensive plus ou moins complète de tout influx sensoriel de quelque type que ce soit qui pourrait activer le comportement et les sentiments d'attachement. L'état qui en résulte est celui d'un détachement émotionnel qui peut être partiel ou complet.* » p. 98, idem. Si on autorise la transposition, ces concepts permettent de mieux saisir le fonctionnement du droit du travail contemporain.

2-1/ Le droit constitue un mécanisme d'exclusion sélective mais aussi défensive

Les groupes humains connaissent des normes sociales qui semblent s'appliquer naturellement et immédiatement à un objet déterminé, le langage, les structures sociales, les rites religieux, les formes de l'expression artistique, les technologies ou la sexualité, etc. Mais la naïveté de l'énumération fait immédiatement naître un doute. À bien examiner les normes sociales, aucune ne s'en tient sagement à son domaine. Le langage ne limite pas son empire à la communication, il organise notre perception du monde tout entier et de même chaque norme sociale a tendance à s'imposer à la société, évidence d'hier concernant la religion, d'aujourd'hui concernant la technique. Les romantiques, et dans leur lignée Freud, dévoilèrent l'omniprésence de la sexualité. La propension naturelle de chaque norme sociale à déborder son domaine d'origine et à dire son mot dans l'ensemble de la société plaçait cette dernière au risque d'une complexification excessive. C'est ainsi que l'on peut se figurer que naquit, il y a fort longtemps, dans les empires de l'âge du Bronze, une nouvelle catégorie de normes, que nous dirons juridiques, destinées à régler les conflits qui peuvent apparaître entre deux normes sociales. La norme juridique est essentiellement dotée d'une frontière rigide qui lui interdit de se répandre dans l'ensemble de la société, la procédure se portant garante de cette frontière. Le droit regroupe ainsi des normes sociales qui ne s'appliquent pas immédiatement à la société, mais dont le champ d'application est lui-même déterminé par une norme juridique. Ce regroupement ne se fait pas au hasard. Quand deux normes sociales s'affrontent, ce ne sont que certaines des règles qui les composent qui se trouvent en concurrence. La société a besoin de la majeure partie de chacune des deux normes sociales en compétition. Par contre, elle ne peut accepter que, sur certains points, chaque norme sociale donne une solution différente. Le droit va alors servir à extraire de chaque norme sociale ces règles qui entrent en concurrence directe. Elles vont ainsi se trouver cantonnées dans le champ juridique. Ce dernier va les doter d'une norme frontière qui dira quand elles s'appliquent et quand elles doivent céder le pas à d'autres normes, juridiques ou pas. Une habile rhétorique va maquiller cette opération d'exclusion sélective en tentant de soutenir que les normes juridiques sont particulièrement impératives, mais pour autant, si une norme est devenue juridique, c'est qu'elle était contestée par d'autres normes sociales et que le conflit n'a pu se résoudre par l'éradication d'une des normes antagonistes.

La prohibition du harcèlement moral par le droit du travail se trouve ainsi à l'intersection de deux normes sociales puissantes, un individualisme exacerbé, qui voudrait qu'aucun sujet ne puisse être atteint en son intégrité, et un néo-libéralisme virulent, qui fait de l'entreprise et de sa gouvernance le modèle même de la société. Le droit ne cherche pas à comprendre les causes des phénomènes de burn-out ou de harcèlement moral, il se contente d'acter la dangereuse opposition de normes socialement trop fortes pour que l'une puisse raisonnablement triompher de l'autre et il établit ainsi une troisième norme, le droit du harcèlement moral, laissant coexister les deux premières. Le mécanisme n'est pas propre au harcèlement moral ou au droit du travail, le droit est par essence cantonnement, exclusion sélective. Le juge doit exclure de son raisonnement non seulement toute subjectivité et tout engagement mais aussi tout élément de fait ou de droit qui n'aurait pas été discuté par les parties et bien entendu toute norme qui s'écarterait de l'état du droit positif, c'est-à-dire précisément celles qui par leur opposition sont à l'origine du droit qu'il applique.

Si l'exclusion sélective se trouve bien au principe de tout appareil psychique, même animal, et qu'elle seule permet au sujet de traiter la surabondance d'information que recueillent ses sens ou que sa mémoire est susceptible de lui livrer, l'exclusion juridique apparaît plus ciblée, plus douloureuse, bien propre à s'opposer à la mentalisation elle-même c'est-à-dire à la capacité à penser les émotions et à

ressentir les pensées. Le juge et l'avocat, comme leurs contemporains, s'orientent de l'individualisme triomphant autant que du néolibéralisme. Or, pour traiter un cas de harcèlement moral, ils vont devoir faire le deuil de chacune de ces normes pour s'en tenir à la règle que le droit a produit dans le dessein de les cantonner et d'éviter que l'une ne dévore l'autre. Ce deuil va conduire le juriste à tant d'exclusions extravagantes que l'on peut raisonnablement les tenir pour défensives.

2-2/ Les modalités de l'exclusion et les systèmes ségrégés du juriste

Judith Solomon et Carol George (1999) ont défini les systèmes ségrégés comme une forme extrême et potentiellement pathologique de l'exclusion défensive. On va découvrir quatre systèmes parfaitement ségrégés dans la prise en compte par la justice civile du harcèlement moral au travail.

2-2-1/ Refuser de considérer la relation salariale et préférer rechercher des responsabilités. La souffrance générée par la désorganisation des relations de travail a bien été prise en compte par le droit mais en occultant la compréhension du phénomène que manifestait déjà les travaux cités précédemment sur le burn-out et le mobbing. Les juristes se sont interdit de s'interroger tant sur l'intention managériale qui conduisait à la souffrance du salarié que sur la dynamique psychique qui poussait ce dernier à récriminer contre une figure fantôme d'attachement primaire et non contre un simple employeur, c'est-à-dire qu'ils ont voulu se rendre aveugles à la relation de travail elle-même pour n'arbitrer qu'entre la dignité/santé de l'individu salarié et le pouvoir de direction du chef d'entreprise, deux notions solides qui font l'objet d'un large consensus social.

Ce fut d'abord la loi sur le harcèlement psychologique en milieu de travail du 1^{er} juin 1994 au Québec puis l'article 26-2 de la Charte sociale européenne révisée, ouverte à la signature le 3 mai 1996, qui disposait « *qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements* ». On entend immédiatement comment les mots du droit sont en l'espèce ceux de l'exclusion de toute compréhension du phénomène pris en compte. Pourquoi, durant la dernière décennie du XX^e siècle, en Occident, alors que le niveau de vie n'avait jamais été aussi élevé ni les individus aussi choyés, les salariés seraient soudainement devenus victimes d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigées de façon répétée contre eux ? L'embarras va même jusqu'à la circularité du discours. La Charte sociale européenne vise à protéger les salariés des « actes condamnables », la tautologie exclut toute explication.

En France, à cette époque, la jurisprudence s'était déjà saisi de la question en utilisant des termes purement descriptifs pour sanctionner les conduites que nous nommons aujourd'hui harcèlement moral : « *guerre des nerfs* » (Cour de cassation, chambre sociale, 16 juillet 1987, n° 85-40.014), « *harcèlement insidieux* » (idem, 16 décembre 1993, n° 90-43.039), « *conditions de travail inacceptables* » (idem, 13 mai 1997, n° 94-41.844) « *conditions de travail vexatoires et très inconfortables* » (cour d'appel de Douai, 26 novembre 1993, RG n° 92/06892), « *pratiques attentatoires à la dignité du salarié* » (cour d'appel de Paris, 13 mai 1988, RG n° 87/31908. – cour d'appel de

Dijon, 1^{er} avril 1997, RG n° 96/02597). Dès cette époque, les pratiques patronales harcelantes se trouvaient sanctionnées par une requalification de la démission forcée ou de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié en un licenciement sans cause réelle et sérieuse en encore par une résiliation judiciaire du contrat de travail. Dans d'autres cas, la prise en compte de la situation de harcèlement moral excusait le comportement que l'employeur imputait à faute au salarié et qui avait motivé son licenciement. De la même façon, lorsqu'il était établi que l'inaptitude cause du licenciement trouvait son origine dans des faits de harcèlement moral, ce licenciement se voyait alors privé de cause réelle et sérieuse.

C'est dans ce contexte que les travaillistes s'emparèrent vivement de l'ouvrage de la psychanalyste M.-Fr. Hirigoyen (1998) pourtant majoritairement consacré aux rapports familiaux, pour retenir le terme de « harcèlement moral », sans tenter de l'inscrire plus avant dans une analyse spécifique de la relation de travail, préférant épouvanter des pervers narcissiques (dont on ne comprend toujours ni comment ni pourquoi ils auraient déferlé sur notre monde à l'orée du siècle nouveau si ce n'est pour occulter les évolutions de la relation de travail elle-même). La notion de harcèlement moral au travail fut alors consacrée en France par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 comme « **toute** » dégradation des conditions de travail portant atteinte à la dignité, à la santé ou l'avenir professionnel du salarié. La généralité de la définition interdisait de rechercher l'intention de l'employeur tout autant que de s'interroger sur la dynamique propre à la souffrance du salarié. Le régime probatoire fut aménagé par la loi du 3 janvier 2003. Ainsi, la définition légale actuelle du harcèlement moral au travail se trouve posée dans les termes suivants par l'article L. 1152-1 du code du travail : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* » Et le régime probatoire est aménagé ainsi par l'article L. 1154-1 du même code : « *Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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.* » Le droit du travail a préféré la recherche d'un responsable à l'analyse d'une relation, quitte à aménager le régime de la preuve pour rester fidèle à sa conception paternaliste de la relation de travail. Ce choix constitue le dispositif juridique lui-même en un élément de la relation toxique de travail, conduisant les salariés à agir en justice le plus souvent sans succès et à y entendre nier leur souffrance pourtant réelle.

2-2-2/ Se tourner vers le régime dérogatoire des accidents du travail et des maladies professionnelles. Une seconde exclusion doit être mentionnée qui est plus technique. L'épuisement professionnel n'est pas inscrit au tableau des maladies professionnelles et l'Académie nationale de médecine a adopté le 23 février 2016 un rapport défavorable à cette inscription par 46 voix pour, 10 contre et 15 abstentions (Olie et Legeron, 2016). Mais burn-out et harcèlement moral sont susceptibles de constituer des accidents du travail ou des maladies professionnelles, même en l'absence d'inscription au tableau. Quand la reconnaissance est effective, l'arrêt de travail se trouve mieux indemnisé, mais à l'inverse le salarié ne peut plus demander de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité sauf en cas de faute inexcusable et encore non pas devant le conseil de prud'hommes mais devant le pôle social du

tribunal de grande instance. Par contre, le harcèlement moral et l'épuisement professionnel, pris en compte au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, conservent leurs effets sur la rupture de la relation de travail, même en l'absence de faute inexcusable et la discussion sur ce terrain sera menée devant le conseil de prud'hommes. On perçoit aisément à quel point l'enchevêtrement des régimes obscurcit toujours plus la prise en compte d'une réalité que le salarié perçoit pourtant comme immédiate et essentielle.

L'Assurance Maladie (2018) a publié une étude chiffrée des affections psychiques liées au travail qu'elle désigne aussi sous le terme de troubles psychosociaux. Elle rappelle avoir pris en charge en 2016 environ 10 000 affections psychiques au titre des accidents du travail, ce chiffre étant établi à l'issue d'un processus de reconnaissance qui valide les demandes dans 70 % des cas en vérifiant que le travail est bien la cause déterminante ou essentielle de la pathologie. Cette donnée est à mettre en rapport avec 3 500 affections psychiques prises en charge la même année comme causées par un accident de trajet avec un taux de reconnaissance de 90 %. L'affection psychique n'étant pas inscrite au tableau des maladies professionnelles, elle ne peut être reconnue comme maladie professionnelle que si elle est responsable du décès ou d'une incapacité prévisible d'au moins 25 % et si tout à la fois se trouve caractérisé un lien « direct et essentiel » entre le trouble et l'activité professionnelle ; 1 100 demandes furent présentées en 2016 pour 596 reconnaissances. Ces données, en augmentation constante, constituent une particularité française, l'Allemagne et la Suisse offrent une possibilité de reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail par un comité scientifique mais prévoient des conditions si restrictives qu'aucun cas n'est retenu. La Belgique, l'Italie, le Danemark et la Suède ne totalisaient en 2016 qu'environ 300 cas de reconnaissance de maladie professionnelle en matière d'affection psychique.

2-2-3/ Ne pas recourir à l'expertise médicale. L'illustration la plus criante du mécanisme de l'exclusion tient dans l'interdiction absolue qui est faite au médecin traitant par ses instances ordinaires d'attester d'un harcèlement moral, ces dernières réservant cette compétence au seul médecin du travail et encore sous une réserve d'importance posée par un arrêt du Conseil d'État, 4^e et 1^{ère} chambre réunies, 6 juin 2018, n° 405453 : « *si le médecin du travail ne manque pas à ses obligations déontologiques en prenant parti dans un certificat sur le lien entre le travail du salarié et son état de santé, il ne peut toutefois établir un tel certificat que s'il a lui-même constaté les faits.* » En l'espèce la haute juridiction a validé la condamnation du médecin du travail qui avait attesté ainsi : « *Comme spécialiste de psychopathologie du travail, je peux attester que l'enchaînement de pratiques « maltraitantes de son entreprise » en l'éloignant par rétorsion de son domicile et lui imposant une fonction pour laquelle il n'a pas de compétences professionnelles, alliées à une absence d'issue professionnelle et un non emploi de ses compétences de chargé de travaux, ne peu[t] qu'aggraver de façon délétère, les conséquences de sa pathologie psychopathologique post-traumatique* ». Préalablement le Conseil d'État avait déjà consacré par un arrêt du 11 octobre 2017, n° 403576, le droit de l'employeur lésé de manière suffisamment directe et certaine par un certificat ou une attestation, d'introduire une plainte disciplinaire à l'encontre du médecin qui en est l'auteur. Une telle jurisprudence administrative justifie, s'il en était besoin, la pratique restrictive du juge prud'homal qui renonce habituellement à faire application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 1154-1 du code du travail, n'ordonnant presque jamais de mesure d'instruction et notamment d'expertise médico-psychologique.

2-2-4/ Ne pas prendre conscience du taux de débouté des demandes fondées sur le harcèlement moral. La dernière exclusion, celle constatée par une majorité de plaideurs, tient à la difficulté des juridictions à reconnaître le bien-fondé des accusations de

harcèlement moral qu'ils portent contre leur employeur. Malgré des années de pratique, seule une analyse systématique de mes propres décisions m'a permis de me convaincre de l'ampleur exacte du phénomène dont je ne possédais qu'une conscience diffuse autant qu'inquiète. Cette analyse sera détaillée et illustrée au point suivant.

2-3/ Mesures et illustrations de l'exclusion dans la discussion judiciaire du harcèlement moral au travail

2-3-1/ Mesures. Pour l'élaboration de ce mémoire, j'ai repris systématiquement les décisions que j'avais rédigées durant trois années civiles, de 2016 à 2018. Cette démarche n'expose pas à une subjectivité trop importante dès lors que chaque décision a été délibérée et relue avant d'être validée par les deux collègues de chambre. Le ressort géographique concerné est celui des conseils de prud'hommes de Martigues et d'Aix-en-Provence, il est vaste et varié, comptant à la fois de l'industrie lourde, ArcelorMittal à Fos-sur-mer, des raffineries sur l'étang de Berre, des grandes entreprises comme Airbus Helicopters et toute une activité tertiaire à Aix-en-Provence et dans de grandes zones commerciale à la périphérie du bassin de chalandise marseillais. L'étude porte donc sur 618 dossiers.

Des faits de harcèlement moral étaient invoqués dans 77 d'entre eux, soit dans 12,6 % des dossiers traités et ils n'ont été retenus que dans 17 cas, soit 2,75 % des dossiers traités ou 22 % des cas allégués.

Si le harcèlement moral est invoqué par 57 % d'hommes et 43 % de femmes, les proportions s'inversent nettement pour les cas retenus, 41 % d'hommes et 59 % de femmes alors même que sur les 618 salariés ayant attrait leur employeur devant le conseil de prud'hommes et dont le contentieux s'est poursuivi en appel, 64 % sont des hommes et seulement 36 % des femmes. L'Assurance Maladie (2018) donne un chiffre concordant de 60 % des affections psychiques liées au travail qui touchent des femmes.

Les cadres représentent 23 % de l'ensemble des 618 salariés concernés par l'étude, les agents de maîtrise 15 %, et les ouvriers et les employés 62 %. les proportions restent semblables dans les 77 cas de harcèlement moral allégué (21 % de cadres, 22 % d'agents de maîtrise et 57 % d'ouvriers et d'employés) mais les ouvriers et les employés dominent dans les 17 cas de harcèlement moral retenu, les cadres s'estompant au préjudice des ouvriers et des employés (6 % de cadres, 23 % d'agents de maîtrise et 71 % d'ouvriers et d'employés), sans qu'on ne puisse tirer aucun conclusion compte tenu du faible nombre de cas.

Si 91 % des 618 dossiers traités concernent des entreprises capitalistiques et 8 % des entreprises de l'économie sociale et solidaire, les proportions restent les mêmes concernant les cas de harcèlement moral allégué (94 % concernent des entreprises capitalistiques et 6 % des entreprises de l'économie sociale et solidaire) et les cas de harcèlement moral retenu (94 % concernent encore des entreprises capitalistiques et 6 % des entreprises de l'économie sociale et solidaire).

Il est plus intéressant de relever que près de 10 % des 618 relations de travail, soit 59, se sont terminées par un arrêt de travail en rapport avec un conflit opposant le salarié à l'employeur, arrêt de travail d'une durée moyenne considérable de 12,19 mois, et que parmi ces 59 relations de travail se terminant par un arrêt de travail en rapport avec un conflit opposant salarié et employeur, uniquement 8 d'entre elles ont permis à la cour de caractériser un harcèlement moral, soit moins de la moitié des cas de harcèlement moral retenu, et encore pour durée moyenne d'arrêt de travail inférieure qui ne s'établit qu'à 8 mois. On mesure là à quel point le droit du harcèlement moral a peu de prise sur la réalité de la souffrance au travail, et cela au sein même d'un panel de relations de travail pourtant effectivement portées en

justice jusqu'à la cour d'appel. On peut encore relever que ces durées sont compatibles avec la durée de l'arrêt de travail en cas de maladie professionnelle psychique que l'Assurance Maladie, 2018, évalue à une moyenne de 400 jours, soit 13,33 mois.

Il convient enfin de mettre en rapport le chiffre de 17 cas de harcèlement moral retenu avec 7 cas, toujours sur les 618 dossiers de l'étude, où au contraire l'employeur a pu démontrer que le salarié qui se plaignait d'une mesure disciplinaire s'était lui-même rendu coupable de harcèlement moral à l'encontre de ses collègues et qu'ainsi la sanction qui l'avait frappé était justifiée.

Mais aucune de ces données chiffrées ne permet d'expliquer l'exclusion fondamentale qui écarte quatre cinquièmes des 77 cas de harcèlement moral allégué pour conduire aux 17 cas de harcèlement moral retenus par la cour. En particulier, rien ne permet de penser qu'une étude englobant les décisions de première instance n'ayant pas été frappées d'appel conduirait à observer des proportions différentes.

2-3-2/ Discussions judiciaires

Pour se représenter utilement le phénomène d'exclusion massive qui vient d'être mesuré, il faut entrer dans le détail des discussions judiciaires qui conduisent à retenir ou exclure le grief de harcèlement moral. Afin que cette plongée dans des cas concrets n'occulte pas la proportion qu'il s'agit d'expliquer, nous avons fait le choix de la respecter, retenant ainsi quatre arrêts excluant le harcèlement moral pour un seul le reconnaissant.

2-3-2-1/ Quatre arrêts excluant le harcèlement moral au travail. Dans chacun de ces quatre cas, on percevra la réalité de la souffrance du salarié, le fait qu'elle est bien causée par la relation de travail et que pourtant l'employeur n'a pas désorganisé cette dernière. Au-delà de ce constat contradictoire, on percevra aussi comment le juge s'interdit d'entrer dans la contradiction elle-même, se servant plutôt du schéma probatoire pour tenir à distance les termes antagonistes du débat. Pour le surplus, il apparaît raisonnable de ne pas poursuivre plus loin l'analyse en tentant de qualifier l'attachement du salarié à l'entreprise ou au métier, car exclusion défensive oblige, toute l'élaboration judiciaire a précisément consisté à occulter les éléments pertinents qui auraient permis au salarié et à l'employeur de comprendre l'origine de la souffrance et à ne pas finir en justice.

Cas n° 1 : Le salarié a été embauché courant 2000, en qualité d'homme de maintenance, par une société exploitant un établissement de restauration rapide. Par avenir du 23 mars 2012, il a été promu aux fonctions de responsable de zone sous réserve d'une période probatoire de 2 mois, mais il a mis fin à cette période probatoire le 18 avril 2012. L'employeur l'a convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire qui devait se dérouler le 23 octobre 2012 mais le salarié déclare avoir tenté de se suicider sur son lieu de travail le 19 octobre 2012. Depuis, il a été placé en arrêt de travail et il ne devait plus reprendre son poste dans l'entreprise. La caisse primaire d'assurance maladie a refusé de reconnaître le caractère professionnel de la tentative de suicide alléguée, position confirmée par le tribunal des affaires de sécurité sociale puis par la cour d'appel. Sollicitant la résiliation du contrat de travail et se plaignant de harcèlement moral, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes et, postérieurement, a été placé en invalidité catégorie 2. Le conseil de prud'hommes a dit que l'employeur ne pouvait se voir reprocher de faute suffisamment sérieuse, ni de harcèlement moral pouvant entraîner la résiliation

judiciaire du contrat de travail. Le salarié a interjeté appel. Par la suite, ayant été déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise, il a été licencié pour ce motif le 26 février 2016. Statuant sur le harcèlement moral, la cour a dit que :

« Le salarié fait valoir que l'avenant au contrat de travail du 23 mars 2012, auquel il est resté soumis malgré sa renonciation formelle, sous couvert de le promouvoir au poste de responsable de zone, l'affectait en réalité à la fonction d'équipier polyvalent devant travailler notamment en salle et en cuisine selon des horaires très larges en fonction de l'amplitude d'ouverture du restaurant, son poste d'homme de maintenance ayant été externalisé. Il reproche encore à deux managers de l'avoir interpellé sur le parking du restaurant le 16 mars 2012 afin de fouiller son sac à propos de points repas. L'employeur répond que le salarié a bien été réintégré dans ses fonctions d'homme de maintenance conformément à sa demande formée le 18 avril 2012 et que ce n'est qu'à la suite d'une erreur matérielle que les bulletins de paie ont continué à porter la mention « responsable de zone ». Il explique qu'il a convoqué le salarié en vue d'une sanction disciplinaire, car il lui avait été demandé d'intervenir en cuisine pour filtrer les huiles et remettre un bidon d'huile, soit veiller à l'hygiène et à la propreté du restaurant, conformément à ses fonctions d'homme de maintenance, de telles tâches n'incombant pas aux équipiers polyvalents. L'employeur fait valoir qu'il n'a nullement externalisé les fonctions de maintenance comme l'atteste le directeur du restaurant. Il ajoute que les horaires du salarié n'ont nullement été modifiés, qu'il était toujours soumis à l'accord de disponibilité signé le 7 février 2001 dont l'amplitude a toujours été respectée, le salarié ne terminant jamais après 19h30. Il produit le planning des salariés dont il résulte que les dernières semaines ayant précédé l'arrêt de travail, le salarié ne commençait pas avant 10 heures et ne finissait pas après 17h30. La cour retient que le grave syndrome anxiodepressif dont souffrait le salarié suffit à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral mais que ce dernier doit encore consister en des éléments objectifs suffisamment précis pour que l'employeur puisse utilement s'en défendre. En l'espèce l'employeur démontre, au moyen d'attestations et de plannings qui ne sont contredits par aucun élément, que le salarié a bien été réintégré à son poste d'homme de maintenance, lequel n'a nullement été supprimé, qu'il n'a pas été soumis aux horaires des équipiers mais qu'il a conservé un horaire de travail spécifique à ses fonctions qui lui évitait de travailler en soirée et la nuit ; qu'il n'a jamais été affecté à des tâches de cuisine mais bien toujours d'entretien. Enfin, l'accusation d'une fouille abusive sur le parking du restaurant n'est corroborée par aucun élément du dossier. Ainsi l'employeur se défend utilement de l'accusation de harcèlement moral, laquelle ne sera pas retenue par la cour. »

Cas n° 2 : La salariée a été engagée courant 2005 par une société de sécurité en qualité d'hôtesse d'accueil. L'employeur la convoquait à un entretien préalable à une éventuelle mesure disciplinaire par lettre du 2 août 2012 mais le contrat de travail s'est trouvé suspendu à compter du 4 août 2012 pour motif médical et la procédure disciplinaire n'a pas été poursuivie. La salariée ne devait plus reprendre le travail dans l'entreprise. La caisse primaire d'assurance maladie a refusé de reconnaître le caractère professionnel de la maladie. Se plaignant notamment de harcèlement moral, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes. Elle a été placée en invalidité classe 2 courant novembre 2015. Le conseil de prud'hommes l'a déboutée de ses demandes par un jugement qu'elle a appelé. La cour a statué ainsi :

« La salariée produit un rapport médical établi par le médecin psychiatre L. le 16 mai 2013 et ainsi rédigé : « Rapport médical concernant les liens entre les problèmes de santé psychiatrique de G. et ses conditions de travail pendant environ un an jusqu'à son premier arrêt de travail en août 2012. Une dépression peut arriver à n'importe qui, n'importe quand et il est extrêmement rare qu'elle soit liée à un

seul facteur, même s'il existe des facteurs déclencheurs pour lesquels le lien de causalité dépend de la force intrusive exercée sur le sujet et de la violence ressentie. G. a été confrontée étant jeune puis fréquemment dans sa vie à la violence d'autrui (en particulier de la part de son beau-père et de son ex-mari). Malgré cela, elle a su conserver un état de santé psychologique stable jusqu'en 2012. C'est en août 2012 qu'est survenu son premier épisode psychiatrique caractérisé par un épisode dépressif majeur et ceci après un an de difficultés relationnelles avec son employeur, caractérisant des faits de harcèlements, et ressentis comme tels par G. Cette violence qu'elle a subie si souvent dans le passé aurait pu faire d'elle une « experte » pour éviter ou combattre les violences ou pressions psychologiques d'autrui. Mais paradoxalement, comme c'est malheureusement souvent le cas, cela a eu sur elle l'effet inverse. Les très mauvaises conditions de travail qu'elle a subies amènent à les considérer comme un élément déclencheur de son épisode dépressif majeur. Par contre rien ne porte à croire, au vu de sa personnalité, qu'elle puisse présenter des difficultés particulières dans des conditions saines de travail. Il apparaît que pendant un an, suite aux pressions subies de la part de la personne avec qui elle partageait son poste et de la part de ses responsables, un cercle vicieux se soit installé dans lequel elle a totalement perdu pied. Néanmoins, il est également probable que dans d'autres conditions de travail elle n'aurait pas décompensé sur le plan psychiatrique et nécessité deux hospitalisations et un traitement médicamenteux. Ce qu'elle a subi pendant un an au sein de sa société constitue clairement le facteur déclenchant principal à ses problèmes de santé psychiatrique actuels. On peut noter que jusque-là elle a pu maintenir un état de santé mental stable et des compétences professionnelles reconnues. Il est également possible que si les soucis qu'elle a rencontrés au travail avaient fait l'objet d'un soutien de ses supérieurs au moment où elle a commencé à demander de l'aide, l'épisode qu'elle a traversé aurait pu être évité ou minimisé. Actuellement G. va mieux, elle est sous traitement antidépresseur et suit une psychothérapie. Il n'existe pas chez elle de tendance procédurière ou d'envie de « revanche », elle souhaite simplement tourner la page et changer de travail dans les meilleures conditions, tout en faisant valoir pleinement ses droits et reconnaître le caractère particulièrement nocif des conditions dans lesquelles elle a pu être contrainte à exercer ses fonctions.

» La salariée se plaint encore des faits suivants : tâches trop nombreuses et modifiées sans son accord ; mise en place d'une hiérarchie trop complexe ; sanctions indues prononcées à son encontre ; soumission aux désiderata le plus souvent officieux du client ; pourvoir de direction de l'employeur présent sur le site du client au titre de prestations de gardiennage ; modification de ses horaires de travail le 16 mai 2012. Elle produit un courriel de P., élue au comité d'hygiène et de sécurité, en date du 18 avril 2012 qui ne la cite pas nominativement et qui n'a pas eu de suite mais qui précise notamment : « Le représentant DP de S. a constaté la surcharge de travail et les conditions des hôtesses, mais m'informe poliment malgré tout que de faire intervenir le CHSCT pourrait jouer au désavantage de S. concernant le contrat. Il me signifie pour apaiser tout ça, qu'il se charge de surveiller la formation SAP et venir et m'informer au mieux au fur et à mesure. Je ne connais absolument pas la teneur du contrat qui lie S. à S. A. J'estime, pour avoir pris le temps de détailler les tâches des salariés que la transparence est inexistante entre les deux sociétés, et je considère personnellement que nous ne pouvons pas rester inertes et insensibles aux conditions de travail soumises aux salariées S. A. » La cour relève qu'il n'appartient nullement à la salariée de prouver le harcèlement moral dont elle se plaint mais uniquement d'établir des faits qui permettent de présumer son existence, étant relevé que ces faits doivent être suffisamment précis pour permettre à l'employeur de justifier ses décisions par des éléments objectifs. Pour autant, au stade de la présomption, les éléments apportés par la salariée doivent être envisagés dans leur ensemble et non pris individuellement. La cour retient tout d'abord que l'activité d'une hôtesse d'accueil s'exerce naturellement au bénéfice tant de la société qui occupe le site industriel sur lequel elle est affectée qu'au profit de celle qui assure la sécurité de ce site et qu'aucun dévoiement de ce

schéma n'est allégué précisément par la salariée qui ne cite en particulier pas d'ordres contradictoires qui lui auraient été adressés. La salariée ne forme pas de demande concernant les primes de panier dont elle reprochait à l'employeur la suppression et la modification de ses horaires de pause est intervenue après une demande de l'inspection du travail laquelle n'est pas revenue sur sa position malgré la lettre précitée que la salariée lui a adressée. Il convient encore de noter que la salariée se plaint de sanctions indues prononcées à son encontre mais n'en produit aucune. Les tâches confiées à la salariée, et qu'elle détaille dans son courriel du 5 août 2012, n'apparaissent nullement excessives en nombre ou en variété malgré la présentation qu'elle en livre au bénéfice de distinctions artificielles qui seules permettent d'en allonger la liste. Enfin, le rapport médical doit être soumis à une lecture critique. Le médecin psychiatre se garde de préciser la période durant laquelle il a soigné sa patiente et se contente d'indiquer que le premier épisode psychiatrique est intervenu en août 2012. Pourtant, il retient comme un fait établi que la salariée avait alors à se plaindre de ses conditions de travail depuis un an. Force est de constater qu'il se contente ainsi de rapporter des plaintes postérieures à la suspension du contrat de travail et formulées durant un épisode dépressif majeur ou même postérieurement. Dans ses conditions, son affirmation rétrospective selon laquelle : « Ce qu'elle a subi pendant un an sein de sa société constitue clairement le facteur déclenchant principal à ses problèmes de santé psychiatrique actuels. » n'apporte pas d'élément pertinent au débat concernant le harcèlement moral mais uniquement un point de vue dénué de l'objectivité nécessaire à une constatation médicale. Ainsi, la salariée n'articule pas de faits, une fois écartées les allégations fausses ou vagues ainsi que les affirmations subjectives, qui seraient de nature, même pris en combinaison, à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral. »

Cas n° 3 : La salariée a été embauché courant 2008 en qualité de commise de salle par une société qui exploite un restaurant sous franchise situé dans une zone commerciale. À compter du 27 juillet 2012, le contrat de travail a été suspendu en raison de la maladie de la salariée qui présentait un état anxiо-dépressif. Elle dénonçait à son employeur des faits de harcèlement moral par lettre du 13 février 2013. Le 15 février 2013, le psychiatre traitant de la salariée écrivait au médecin du travail ainsi : « Je me permets d'attirer votre attention sur le cas de C. âgée de 22 ans qui présente des problèmes professionnels avec son employeur restaurateur. On note un état anxiо dépressif marqué par des troubles thymiques, des angoisses et une insomnie suite à un harcèlement moral. Actuellement la patiente désirerait une inaptitude au poste ce qui lui serait thérapeutique et lui permettrait de redémarrer dans un autre poste. » À l'issue d'une seconde visite de reprise du 14 mars 2013, la salariée a été déclarée inapte à tous postes dans l'entreprise. Sollicitant la résiliation du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur, elle a saisi le conseil de prud'hommes et a été licenciée postérieurement pour inaptitude. Le conseil de prud'hommes l'ayant déboutée de ses demandes, elle a interjeté appel et la cour a statué ainsi :

« La salariée se plaint d'avoir été régulièrement insultée, rabaisée et humiliée de manière raciste par le directeur du restaurant qui se trouve être le frère du chef d'entreprise. Elle explique que ce harcèlement moral a porté atteinte à sa santé et à sa carrière, la plongeant dans un état dépressif pour lequel elle a été longuement placée en arrêt de travail puis licenciée pour inaptitude. Les parties discutent d'abord la charge de la preuve. Il sera rappelé ainsi qu'au temps du litige l'article L. 1154-1 du code du travail disposait que le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et qu'au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur 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. Ce texte précise que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Pour l'application de ces dispositions, il n'est nullement exigé que le salarié prouve les faits qui permettent de

présumer l'existence d'un harcèlement mais simplement qu'il les établisse. Ces faits ne sont pas nécessairement des éléments extérieurs au salarié mais peuvent consister aussi bien en des souffrances intimes. Par contre, l'employeur doit pouvoir discuter tant la réalité des faits allégués que leur qualification de harcèlement. C'est au vu de ce débat, loyalement adapté à la matière, que le juge, délié des règles de preuve de droit commun, forme sa conviction. La salariée produit la lettre de son psychiatre au médecin du travail déjà reproduite ainsi que les attestations des témoins suivants : [suivent 5 témoignages]. L'employeur conteste chacun des éléments précédents. Il produit en particulier les attestations suivantes : [suivent 10 témoignages]. De plus, l'employeur critique le témoignage de R. en justifiant qu'il l'a licenciée pour faute grave par courrier du 21 janvier 2011 au motif de menaces contre une autre serveuse en présence de clients et d'employés, d'insultes particulièrement grossières, d'un comportement d'insubordination vis-à-vis de sa hiérarchie et d'une attitude agressive et violente, faute grave validée judiciairement. La cour ne prendra pas en compte l'attestation de C. dès lors que cette dernière décrivait dans des termes très semblables l'attitude du directeur du restaurant pour se plaindre d'un harcèlement moral qu'elle aurait personnellement subi alors qu'elle a été déboutée de ce chef de demande par arrêt de ce jour rendu par la cour de céans. Concernant les éléments médicaux, l'employeur fait valoir que le médecin du travail a indiqué que le reclassement de la salariée n'était pas envisageable ni au sein du restaurant sous la responsabilité du directeur mis en cause ni dans un autre restaurant du groupe, géré par un autre dirigeant. De l'ensemble de ces éléments, irréductiblement contradictoires, la cour ne forme pas la conviction que la salariée ait été victime du harcèlement moral qu'elle dénonce de la part de P. En effet, s'agissant de griefs diffus, sans aucun épisode précisément daté, qui auraient duré plus de 4 ans, des témoignages nombreux et parfaitement opposés ne permettent pas d'établir les faits, pas plus que la chronologie du litige dès lors que la salariée, qui venait de connaître une difficulté significative pour laquelle elle devait être mise à pied durant 5 jours, ne s'est pas ouverte au médecin du travail, lors de la visite du 24 novembre 2011, du harcèlement moral qu'elle aurait subi depuis des années, qu'elle a été placée arrêt de travail à compter du 27 juillet 2012 mais qu'elle a attendu le 13 février 2013 pour se plaindre de harcèlement moral. La réaction de l'employeur lorsqu'il a été informé de cette accusation ne permet pas plus d'éclaircir la cause dès lors que le débat judiciaire, tel qu'il vient d'être rapporté, permet de démontrer qu'une enquête sur la réalité des faits dénoncés n'aurait produit que des éléments contradictoires et sans pertinence compte tenu de l'inaptitude médicale de la salariée. Ainsi, la réaction de l'employeur, qui a nié les accusations sans procéder à une enquête, pour fautive qu'elle soit, même dans une société familiale, ne renforce pas, au cas d'espèce, les accusations de la salariée. En conséquence, la salariée sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral. »

Cas n° 4 : Le salarié a été embauché début 2008 en qualité de chargé d'affaires par une société comptant cinq collaborateurs et opérant comme investisseur spécialisé dans l'acquisition, le développement et la gestion d'actifs immobiliers à vocation commerciale. À compter du 23 mars 2011 le salarié a été placé en arrêt maladie en raison d'un syndrome dépressif et il ne devait pas reprendre son poste dans l'entreprise. Il a été licencié le 13 juillet 2012 en raison de son absence de longue durée. Il a été placé postérieurement en invalidité de catégorie 2, son état réduisant de 2/3 au moins sa capacité de travail ou de gain. Contestant son licenciement, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes. La caisse primaire d'assurance maladie a refusé de reconnaître un caractère professionnel à sa pathologie. Le salarié a interjeté appel d'une décision avant dire droit du conseil de prud'hommes et la cour, décidant d'évoquer le fond du litige, a retenu que :

« Le salarié expose que les relations contractuelles se sont dégradées à partir du moment où il a reproché à l'employeur de ne pas lui servir sa rémunération variable, lequel a répondu par une pression constante et injustifiée. Le salarié justifie être adhérent à l'association des victimes de harcèlement moral, psychologique et sexuel au travail dont le président témoigne qu'il a tenté une médiation avec l'employeur. Le professeur X certifie donner régulièrement ses soins au salarié lequel est en arrêt de travail depuis le 23 mars 2011, et que sans aucun antécédent psychiatrique il a présenté un épisode dépressif majeur que le patient met en relation avec sa vie professionnelle. Y, psychologue clinicien, indique recevoir le salarié en consultation de façon régulière depuis mai 2011 et qu'il présente depuis cette date de forts symptômes dépressifs liés à un contexte professionnel vécu comme un important harcèlement moral, situation difficile qui survient sans qu'aucun antécédent psychologique n'y semble lié. Le docteur Z atteste avoir été le médecin traitant du salarié de 2006 à 2011. Il certifie que son patient n'a pas présenté de troubles psychologiques au début de cette période, mais que vers 2011 il a eu besoin de consulter un médecin spécialisé dans les troubles psychiatriques, et que le patient relie son état avec sa vie professionnelle, qu'il a présenté des troubles du sommeil à type d'endormissement et de réveil nocturne ainsi qu'une sensibilité accrue avec repli sur soi dès l'année 2010. Le docteur V, médecin généraliste, pose enfin le diagnostic de « burn-out » avec effondrement de tous les neuromédiateurs. La cour retient que les éléments médicaux présentés par le salarié, sérieux et concordants, ne sont remis en cause par aucune pièce du dossier, qu'il est ainsi suffisamment établi que le salarié a bien présenté un grave syndrome dépressif qui n'a pu être contenu par les soins prodigués et qui a conduit à une invalidité de seconde catégorie. Dès lors, le harcèlement moral se trouve présumé et il appartient à l'employeur de justifier les actions que lui reproche le salarié. Le premier reproche du salarié consiste en une fraude organisée en vue de le priver de ses commissions en lui retirant les dossiers importants au profit d'opérateurs extérieurs ou de membres de la direction. Ce grief est utilement combattu par l'employeur, comme il s'en expliquait déjà auprès du salarié dans son courrier reproduit au point n° 2. Une société qui compte cinq salariés ne peut assumer seul des opérations trop importantes et doit collaborer avec des intervenants extérieurs et, de la même façon, il est naturel que la direction participe aux opérations les plus significatives. L'avenant fixant le droit à commission précisait ces hypothèses de manière loyale et dès lors l'employeur n'a pas commis de faute en l'appliquant. Le second grief articulé par le salarié est plus diffus et consiste à reprocher à l'employeur une surveillance excessive. La discussion menée au sujet de l'unique avertissement adressé par l'employeur a au contraire permis d'établir que le salarié était bien fautif et ne communiquait pas de manière satisfaisante avec son employeur, qu'il se retranchait même derrière des prétextes futiles pour justifier le repli sur lui-même dénoncé par l'employeur mais aussi relevé par le médecin traitant. Ainsi, la cour retient que l'employeur justifie de ce qu'il s'est contenté d'appliquer les termes du contrat du travail en refusant de faire droit aux prétentions financières du salarié et de réclamer de ce dernier, avec mesure, la collaboration normale qu'il était en droit d'attendre dans l'intérêt de l'entreprise. En conséquence, l'employeur n'a pas commis de faits de harcèlement moral à l'encontre du salarié. Il n'a pas plus commis de faute dans l'exécution du contrat de travail, hors celle relevée au point trois et qui a déjà été réparée, dès lors que n'ayant pas été informé, directement ou indirectement, avant la suspension du contrat de travail, d'un risque d'épuisement professionnel, mais uniquement d'un conflit dans lequel sa propre position était justifiée, il n'a pas manqué à son obligation de prévention des risques psychosociaux. En conséquence, le salarié sera débouté de sa demande de dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail. »

2-3-2-2/ Un arrêt retenant le harcèlement moral au travail. Le mécanisme décrit au point précédent se trouve ici vérifié à contrario, l'employeur ayant en l'espèce effectivement désorganisé la relation de travail. On n'y remarquera que l'affiliatif syndical ne protège que médiocrement, encore que l'entreprise appartenait à l'économie sociale et solidaire, et enfin que la salariée travaillait à temps partiel.

Cas n° 5 : Courant 1982, la salariée a été recrutée en qualité de comptable par une association gérant un service d'aides à domicile. Elle a été promue responsable de secteur adjointe en 1985 et à compter du 1^{er} juillet 2002 elle a été placée en préretraite progressive alors qu'elle avait été désignée en qualité de déléguée syndicale. Sollicitant l'annulation d'un avertissement, la salariée a saisi le 24 septembre 2004 le conseil de prud'hommes. Elle a été placée en arrêt maladie en raison d'un état anxiodepressif à compter du 7 avril 2005 et elle ne devait plus reprendre son travail. Le 15 mai 2008, le conseil de prud'hommes a débouté la salariée qui a interjeté appel avant d'être placée en retraite au titre de l'inaptitude à compter du 1^{er} septembre 2008. La cour s'est prononcée ainsi :

« La salariée reproche à l'employeur des faits de harcèlement moral en expliquant qu'ils ont induit un état anxiodepressif réactionnel qui l'a conduite à être placée en arrêt de travail du 7 avril 2005 jusqu'à sa mise à retraite au titre de l'inaptitude à compter du 1^{er} septembre 2008. Elle produit un certificat médical du 6 septembre 2005 ainsi rédigé : « Je soussigné docteur P., certifie que Mme D. présente un état anxiodepressif nécessitant un arrêt de travail, une tension artérielle limite due à une tension nerveuse. Par ailleurs, elle présente depuis deux mois environ un psoriasis, affection dont elle n'a jamais souffert jusqu'à présent et qui est vraisemblablement liée à un état de tension nerveuse extrême. Mme D. signale être angoissée depuis ses problèmes professionnels. Elle culpabilise de devoir s'arrêter de travailler alors que son travail la passionnait. » Parmi les nombreux arrêts de travail qui se sont succédé, celui du 27 septembre 2007 constate un « état anxiodepressif suite problème professionnel » et trois autres qualifient l'état dépressif de « réactionnel ». Ainsi, la salariée établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, et il appartient dès lors à l'employeur d'établir que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions étaient justifiées par des éléments étrangers à tout harcèlement. En l'espèce, il ne s'acquitte nullement de cette démonstration dès lors qu'il contraignait la salariée à accomplir des heures complémentaires de manière irrégulière et malgré ses protestations, qu'il lui infligeait des avertissements injustifiés, qu'il refusait de les rétracter et qu'il n'hésitait pas même à suspendre ses heures de délégation et de récupération. Compte tenu de la nature des faits et de la durée de l'état anxiodepressif de la salariée, le préjudice que lui ont causé les actes de harcèlement moral sera réparé par l'allocation de la somme de 3 000 € à titre de dommages et intérêts. La salariée ayant souffert de harcèlement moral, elle est bien fondée à solliciter la résiliation du contrat de travail, laquelle sera prononcée à compter du 1^{er} septembre 2008 et cette dernière produira les effets d'un licenciement nul. »

Conclusion

John Bowlby (1979) écrivait : « Un fonctionnement sain à tout âge revient ici, d'abord, à être capable de repérer les personnes appropriées, volontaires pour servir de base sûre et en capacité de le faire, et ensuite, à pouvoir collaborer avec elles dans une relation mutuellement satisfaisante. A contrario, de nombreux troubles de la personnalité reflètent une capacité limitée à reconnaître les figures appropriées et volontaires et/ou, après la rencontre, à collaborer avec elle dans une relation positive réciproque. Ces limitations peuvent se

manifester à des degrés divers et sous de nombreuses formes : par exemple, l'agrippement anxieux, les demandes excessives ou d'une intensité extrême compte tenu de l'âge et de la situation, le non-engagement distant et la revendication d'indépendance. » p. 167 de la traduction française.

Nous sommes des adultes et non les enfants de l'entreprise, de notre métier, d'une révolution à venir ou de la planète en danger, notre devenir adulte fut précisément de nous débrouiller de nos figures d'attachement primaire, d'en concevoir un état d'esprit à peu près homogène nous permettant maintenant de nous attacher, comme des adultes, dans la réciprocité des rôles. Il faudra un jour accepter que l'entreprise se réduise à un lieu où l'on s'anime de domination, de soumission, de coping, d'affiliation, d'exploration ou d'attachements secondaires et contextuels, mais plus d'attachement primaire comme dans la production domestique d'avant la Révolution industrielle.

On ne peut s'attacher à des entités abstraites en péril dans le but de les protéger sans s'engager dans de terribles souffrances, on ne peut être le caregiver de plus fort, de plus sage et plus grand que soi-même, quelles que soient les craintes légitimes que l'on conçoive à propos de tels géants qui nous dépassent tant de leur logique que de la violence de leur fonctionnement. On peut les aimer, les choyer, les protéger même sans s'y attacher, car leur taille, leur éloignement, leur indifférence ne permettent aucune réciprocité.

À la fois, il est fort douteux que l'on possède dès aujourd'hui le moyen d'organiser le travail en dehors des fantômes de la figure d'attachement primaire. L'enjeu me semble, plus modestement, d'apprendre à domestiquer l'immense besoin d'attachement dans le travail à une figure dont nous sommes aujourd'hui orphelins, besoin qui vient de loin, même s'il ne remonte pas à notre animalité comme l'attachement primaire, de le subvertir par des attachements réellement adultes, concrets et personnels, à des ami·es de chair et de sang et de redonner ainsi crédit à l'affirmation que Bowlby (1984) plaçait à l'épilogue du dernier volume de son œuvre maîtresse : « *Les attachements intimes à d'autres êtres humains sont le pivot autour duquel la vie d'une personne tourne, non seulement lorsqu'on est un nourrisson, qu'on commence à marcher, ou qu'on va à l'école, mais aussi tout au long de l'adolescence, des années de maturité et jusque dans la vieillesse. De ces attachements intimes, une personne tire sa force et sa jouissance de la vie, et en retour elle donne force et jouissance à d'autres. Il s'agit là de domaines où la science actuelle et la sagesse traditionnelle ne font qu'un.* » p. 576 de la traduction française.

Si l'on accepte un tel programme, qui peut se réclamer d'une perspective évolutionniste tant l'entraide constitue la véritable loi de la jungle, les animaux n'y survivant qu'en collaborant les uns avec les autres (Kropotkine, 1902, Servigne et Chapelle, 2017), il est essentiel de prendre en compte l'exclusion défensive des juristes qui les empêche de répondre à la souffrance réelle des salariés mais aussi celle des soignants qui leur interdit de considérer que bien souvent leur patient formule des griefs imaginaires à l'encontre de l'employeur. Il est nécessaire de rejeter symétriquement ces deux exclusions, non pour co-découvrir l'eau tiède, mais pour tenter de saisir, dans sa logique propre, un phénomène psychosocial dont l'ampleur ne fait aucun doute, préalable nécessaire à toute intervention pertinente qui évite d'aggraver les souffrances en laissant penser à l'employeur que le coût judiciaire de ces dernières constitue un prix raisonnable au maintien de son autorité ou en incitant le salarié à se protéger d'un persécuteur imaginaire et à se renarcisser dans l'exercice de son métier alors même que l'attachement à ce dernier se trouve précisément à l'origine de sa souffrance.

Bibliographie

A

Anonyme, Thèses sur la communauté terrible, in *Tiqqun*, volume 2, octobre 2001, distribution Belles-Lettres, Paris, p. 86 et s.
Assurance maladie, branche risques professionnels, (2018), « Santé travail : enjeux & actions, janvier 2018, *Les affections psychiques liées au travail : éclairage sur la prise en charge actuelle par l'Assurance Maladie – Risques professionnels* » publié sur le site internet de la branche risques professionnels de l'Assurance Maladie, brochure pdf de 19 p.

B

BOWLBY John, (1969), *Attachment and Loss 1 ; Attachement et perte 1 L'attachement*, traduit de l'anglais par Jeannine Kalmanovitch, PUF, Paris, 5^e édition 2002, 539 p.

BOWLBY John, (1973), *Attachment and Loss 2 Separation, Anxiety and Anger ; Attachement et perte 2 La séparation angoisse et colère*, traduit de l'anglais par Bruno de Panafieu, PUF, Paris, 4^e édition 2007, 557 p.

BOWLBY John, (1979), *Amour et rupture : les destins du lien affectif*, traduit de l'anglais par Yvane Wiart, Albin Michel, Paris, 2014, 266 p.

BOWLBY John, (1980), *Attachment and Loss 3, Loss, Sadness and Depression ; Attachement et perte 3 Tristesse et dépression*, traduit de l'anglais par Didier E. Weil, PUF, Paris, 1984, 3^e édition 2002, 604 p.

BOWLBY John, (1988), *A Secure Base, Clinical Application of Attachment Theory ; Le lien, la psychanalyse et l'art d'être parent*, traduit de l'anglais par Yvane Wiart, Albin Michel, Paris, 2011, 275 p.

D

DEJOURS Christophe, (1980), *Travail : usure mentale Essai de psychopathologie du travail*, Le Centurion, Paris, 1980, 153 p.

F

FOURIER Charles, (1821), *Le nouveau monde amoureux*, manuscrits de 1820-1821 publiés pour la première fois en 1967, Les Presses du réel, Dijon, 2013, 453 p.

FREUDENBERGER Herbert, (1974), « Staff burn out », *Journal of social issue*, 1974, 30 (1), 159-165.

FREUDENBERGER Herbert, (1980), *Burn out : The High Cost of High Achievement ; L'épuisement professionnel : la brûlure interne*, trad. de l'anglais par Marc Pelletier, Québec, G. Morin, 1987, 190 p.

G

GRAEBER, David, (2018), *Bullshit Jobs, A Theory ; Bullshit Jobs*, traduit de l'anglais par Élise Roy, Les liens qui libèrent éditions, Paris, 2018, 416 p.

GUEDENEY, Nicole et Antoine, (2002), *L'attachement : approche théorique*, Elsevier Masson, Paris, 4^e édition 2015, 335 p.

GUEDENEY, Nicole et Antoine, (2010), *L'attachement : approche clinique et thérapeutique*, Elsevier Masson, Paris, 2^e édition 2016, 394 p.

GUERCI Maria, (2016), *La théorie de l'attachement appliquée au domaine du travail : le manager :une figure d'attachement contextuelle ? étude de cas :Monsieur G . mémoire 2015-2016*, DU L'attachement

H

HIRIGOYEN, Marie-France, (1998), *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*, Syros, Paris, 264 pages en édition Pocket

HIRIGOYEN Marie-France, (2001), *Malaise dans le travail, harcèlement moral, démêler le vrai du faux*, Syros, Paris, 289 pages

K

KROPOTKINE Pierre, (1902), *Mutual Aid, A Factor in Evolution ; L'entraide, un facteur de l'évolution*, traduit de l'anglais par Louis Bréal, Ecosociété, Paris, 2005, 400 p.

L

LEYMANN Heinz, (1993), *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dichen wehren kann. Reinbek: Rowolt Verlag ; Mobbing. La persécution au travail*, traduction française 1996, éditions du Seuil, Paris, 231 p.

M

MATHIS Pascal, (2017), sans Autre que nous-mêmes, chez l'auteur (et chez Amazon), ISBN 978-0-244-93465-1, 242 p.

MILJKOVITCH Raphaële (2001) *L'attachement au cours de la vie*, PUF, Paris, 279 p.

N

NEUSTADT, E., CHAMORRO-PREMUZIC, T., & FURNHAM, A. (2011). Attachment at work and performance. *Attachment and Human Development*, 13, 471-488.

O

OLIE Jean-Pierre, LEGERON Patrick, (2016), (rapporteurs) *Le burn-out, rapport à l'académie nationale de médecine*, séance du 23 février 2016, diffusé sur le site internet de l'académie nationale de médecine.

P

PERRAGIN Sylvaine, (2019), *Le salaire de la peine, Le business de la souffrance au travail*. Seuil, Paris, 2019, 186 p.

R

RAMARIAVELO Annie, (2013), *Au cœur du Leadership*, mémoire 2012-2013 DU L'attachement.

RICHARDS, D. A. & SCHAT, A. C. H. (2011), Attachment at (not) work : applying attachment theory to explain individual behaviour in organizations. *Journal of Applied psychology*, 96, 169-182.

S

SERVIGNE Pablo, CHAPELLE Gauthier, (2017), *L'entraide, l'autre loi de la jungle*, Les liens qui libèrent éditions, Paris, 224 p.

SIMMONS, B. R., GOOTY, J., NELSON, D. L. et al. (2009), Secure attachment : implications for hope, trust, burn out and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 233-247.

SOLOMON Judith, GEORGE Carol. (1999). *Attachment disorganisation*. New York : The Guilford Press. 350 p.

Résumé

Antérieurement à la Révolution industrielle et depuis au moins l'antiquité classique, la cellule de production la plus commune en Europe était la famille. La production, tant agricole qu'artisanale était essentiellement domestique. Ainsi, les producteurs travaillaient généralement pour le compte et sous l'autorité de leur figure d'attachement primaire dans l'attente de lui succéder. La Révolution industrielle ne put maintenir cet attachement au cœur des relations de travail, mais elle ne parvint pas à assumer sa disparition. Ainsi se mit en place une relation d'attachement fantôme dès le XIX^e siècle, le paternalisme patronal. Les régimes totalitaires du XX^e siècle y ajoutèrent une nouvelle figure d'attachement imaginaire, le métier, qui commanda encore la prospérité de l'après-guerre.

Dès les années 70, émancipation et crise économique activèrent ces fantômes d'attachement primaire à mesure qu'ils mettaient à mal leurs figures, patron ou métier. L'affaiblissement du paternalisme patronal plaçait les salariés en position d'enfant parentifiés oscillant entre l'épuisante protection de l'entreprise contre la concurrence et au contraire sa mise à mal. L'activation de leur attachement au métier les enfermait dans une dyade dont se trouvaient exclus tant leurs collègues que leurs managers, lesquels les harcelaient en retour notamment en désorganisant la relation de travail. De l'échec des révoltes de la fin des années 60 il ne resta que deux puissantes idéologies combattant pour la suprématie, chacune avec son champion, l'individu et l'économie. Le droit du travail se trouva convoqué pour éviter que, dans l'entreprise, cette contradiction ne se règle par le triomphe de l'une sur l'autre et il prohiba ainsi le harcèlement moral au travail.

Mais, faire tenir une telle contradiction commande de renoncer à chacun de ces termes, lesquels participent pourtant de croyances intimes chères à la plupart d'entre nous. Leur perte, qui est en réalité leur deuil, tant il est clair qu'elles ne pourront jamais s'imposer, conduit à de dangereuses exclusions. Le juriste ne veut pas voir qu'il ne lutte que très marginalement contre la souffrance psychique au travail et le soignant se rassure trop facilement du droit, ne percevant pas toujours la querulence du salarié faute de la lier à l'évanescence moderne des figures d'attachement, primaire autant que fantôme, dont le patient n'est pas parvenu à se libérer, ne réussissant pas à gagner enfin, dans l'ordre de la production, son statut d'adulte, capable et libre de choisir de s'attacher paisiblement à des personnes bien réelles dans une relation de reciprocité et d'activer aussi d'autres systèmes motivationnels.