



Preventech Consulting est un cabinet-conseil dédié à l'amélioration des conditions de travail, organisé autour de 3 pôles :

- Sécurité au travail
- Ergonomie
- QVCT



CONTEXTE

Le harcèlement moral constitue une forme particulière de risque psychosocial — violence interne — caractérisée par la répétition d'actes dans la durée, portant atteinte à la dignité de la victime (Art. L1152-1 du Code du Travail). Dans certains cas graves, la jurisprudence a par ailleurs permis d'agir en justice sans retenir nécessairement le critère de « répétition dans la durée ».

Le harcèlement est un processus d'escalade qui mène à son terme à un processus de rupture entre le salarié en souffrance et son employeur. Les études confirment que l'absence d'aide de son entourage et de l'organisation favorise l'isolement des victimes et leurs tentatives d'action individuelles permettent rarement d'enrayer la dégradation de leurs conditions de travail. L'expérience montre que les facteurs de déclenchement de ces situations reposent le plus souvent sur des contextes organisationnels particuliers (réorganisation, évolution conséquente des métiers, difficile régulation de la charge de travail, etc). Ces changements s'accompagnent parfois de comportements anti-sociaux au travail (CAAT).

La stigmatisation de la ligne managériale apparaît souvent comme une solution « prête à l'emploi » : le traitement de la situation de travail dégradée se limite alors à des mesures individuelles (licenciement, mutation), sans s'attaquer aux éventuelles sources issues de dysfonctionnements organisationnels.

Des conflits relationnels récurrents ou une souffrance aiguë en lien avec le travail ne signifient pas pour autant que le salarié subit une situation caractérisée de harcèlement.

Dès lors qu'un salarié se plaint de harcèlement moral commis par un autre salarié (supérieur hiérarchique ou collègue), l'employeur doit donc diligenter sans attendre une enquête afin de vérifier que les faits rapportés sont réels et susceptibles d'être qualifiés d'harcèlement moral et bien imputables à la personne mise en cause.

OBJECTIFS

- Prévenir le risque d'occurrence d'une situation de violence interne.
 - Mener une enquête impartiale et contradictoire dans les jours suivants la demande d'intervention
 - Garantir la dignité de chacun des salariés concernés, victime et auteur supposé des actes
 - Entendre le/la salarié(e) qui se plaint de harcèlement moral
 - Entendre le/la salarié(e) visé par la dénonciation afin qu'il puisse s'expliquer et présenter ses observations sur les reproches formulés à son encontre
 - Auditionner individuellement d'autres salariés de l'entreprise amenés à côtoyer les salariés concernés pour savoir s'ils ont été témoins de faits
 - Etablir un diagnostic de la situation dénoncée à partir des contenus des auditions : analyser si les faits sont étayés par des éléments objectifs et s'ils présentent un caractère de vraisemblance tels qu'ils puissent être de nature à traduire un comportement de « harcèlement moral ».
 - Proposer la prise de mesures d'urgence en concertation avec le CSE et la direction
- Si besoin, proposer une analyse approfondie de l'organisation qui sera suivie de recommandations de prévention primaire (en option).



Preventech Consulting est un cabinet-conseil dédié à l'amélioration des conditions de travail, organisé autour de 3 pôles :

- Sécurité au travail
- Ergonomie
- QVCT



Enquête externe psychosociologique sur une situation de harcèlement moral ou sexuel

? MOYENS

- ▶ **Intervenant** : Luce Janin-Devillars, psychologue, DU addictologie UFR Santé, Médecine, Biologie humaine, Paris XIII
- ▶ **Modalités** :
 - **Rencontre exploratoire, remise des données, analyse des données**
 - Préparation des supports d'entretien (pour validation)
 - Réalisation de l'enquête (45 mn à 1 h par personne) soit 6 à 7 personnes par jour max.
 - Analyse des résultats de l'enquête
 - Rédaction du rapport d'enquête et diagnostic
 - Restitution du diagnostic de l'enquête
- ▶ **Durée** : 7 jour et demi

RAPPEL RÉGLEMENTAIRE

- ▶ Le code du travail met à la charge de l'employeur l'obligation de protéger la santé physique et mentale de ses salariés (Art. L.4121-2). Il doit ainsi mettre en œuvre son pouvoir disciplinaire en cas de dénonciation de harcèlement moral. Dans le cas contraire, il engagerait sa responsabilité civile à l'égard de la victime de ces agissements, activant sa responsabilité pénale proprement dite (Art. L.222-33 du Code Pénal).