



HARCÈLEMENT MORAL

ENQUÊTE • ACCOMPAGNEMENT • MÉDIATION

PROBLÉMATIQUES

La prévention et la répression des faits de harcèlement moral sont largement encadrées par les dispositions de l'Article L-1152-4 du Code du travail qui stipule « L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ». Ce dernier a en effet une obligation de sécurité, ce qui signifie qu'il est tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés.

L'employeur doit agir rapidement car le temps lui est compté pour sanctionner le cas échéant l'auteur des agissements de harcèlement. Comme pour d'autres fautes, le délai de prescription pour notifier une sanction est de deux mois à partir du moment où l'employeur a eu connaissance des faits. Dans la plupart des cas, cette connaissance lui est apportée (entre autres), soit par la plainte du salarié, soit par la saisine du CSE.

Avant de sanctionner, l'employeur doit diligenter une enquête. L'abstention de l'employeur est fautive.

L'absence d'enquête interne, suite à l'allégation d'un harcèlement moral, constitue une violation par l'employeur de son obligation de prévention des risques professionnels, même si aucun agissement répété de harcèlement moral n'a été établi, selon la Cour de cassation.

À l'issue de l'enquête, qu'il y ait ou non sanction, il est souvent très important d'accompagner le salarié accusé de harcèlement et/ou d'envisager une médiation entre les prétendus harceleurs et harcelés.

PROPOSITIONS ET MÉTHODOLOGIE



L'ENQUÊTE

L'enquête interne peut être confié à un tiers à l'entreprise. Nos consultants se déplacent sur site pour :

- Échanger avec la Direction sur les éléments de contexte
- Visualiser les conditions de travail et appréhender les éléments de contexte
- Entendre séparément (jamais de confrontation) les protagonistes, harceleur et harcelé
- Entendre les collègues de travail et les personnes qui souhaitent rencontrer le consultant
- Recevoir des représentants du CSE et/ou le référent harcèlement, s'ils le souhaitent
- Échanger si nécessaire avec le médecin et/ou l'inspecteur du travail

A l'issue de l'enquête, nous établissons un rapport à destination de l'employeur et de ses conseils exprimant nos convictions sur l'existence ou non d'un harcèlement moral, en adéquation parfaite avec la définition du code *"agissements répétés pouvant entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à*

- une atteinte à ses droits et à sa dignité,
- ou une altération de sa santé physique ou mentale,
- ou une menace pour son évolution professionnelle."

Si l'employeur le souhaite, nous pouvons également faire une restitution orale aux protagonistes (souvent en visio conférence).

L'intervention dans ce domaine doit être immédiate. Nous nous engageons à une intervention très rapide (généralement sous 72 heures).

NOS PRESTATIONS FONT L'OBJET D'UN DEVIS À LA JOURNÉE, CE TYPE DE MISSION REPRÉSENTANT HABITUELLEMENT ENVIRON 3 JOURS CONSULTANTS.



LE SUIVI

Une accusation de harcèlement moral peut entraîner des conséquences graves sur le management d'une équipe.

Elle peut créer des risques psycho sociaux importants, tant pour le harceleur que pour le harcelé. A l'issue de l'enquête, si les protagonistes restent dans l'entreprise, nous conseillons vivement un accompagnement managérial, et dans les cas les plus difficiles la mise en place d'une médiation professionnelle.

LE SUIVI FAIT L'OBJET D'UN DEVIS À LA JOURNÉE. AU CAS OU NOUS N'AURIONS PAS FAIT L'ENQUÊTE PRÉALABLE, IL Y A LIEU DE RAJOUTER UNE JOURNÉE SUR SITE DE NOTRE CONSULTANT À L'ISSUE DE LAQUELLE NOTRE CONSULTANT EFFECTUE UN AUDIT DE FAISABILITÉ DU SUIVI.

Les suivis classiques comprennent :

- 1 à 3 journées sur site avec le manager concerné
- 1 séquence visio de 2 heures tous les 15 jours pendant 2 à 3 mois
- 1 possibilité d'appel SVP pour la personne suivie ou l'employeur



MÉDIATION

La médiation fait l'objet d'une enquête spécifique sur place ou en visio. Elle fait l'objet d'un devis spécifique.

NOS DEVIS COMPRENNENT EN SUS LES FRAIS DE DÉPLACEMENT DE NOS CONSULTANTS QUI SONT EFFECTUÉS SOUS FORME DE NOTES DE DÉBOURS

NOS CONSULTANTS

Nos consultants sont des professionnels des ressources humaines (DRH, RRH) aguerris à ce type d'enquête et de suivi. En fonction du besoin, ils peuvent être assistés d'un psychologue du travail ou/et d'un médiateur certifié.