

MISE EN PLACE D'UNE PROCEDURE D'ENQUETE RELATIVEMENT AUX CAS DE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL ET DE DEGRADATION DES CONDITIONS de TRAVAIL

AUSY France a été amenée à constater dernièrement un certain nombre de cas de salariés qui se sont plaints de leurs conditions de travail et/ou ont exprimé une certaine souffrance au travail.

Les cas qui viennent d'être portés à la connaissance d'AUSY, s'ils recouvrent des réalités très différentes, amènent la Société à entreprendre une réflexion globale sur le harcèlement moral et la dégradation des conditions de travail.

En effet, dès lors qu'un salarié se plaint de difficultés au travail il y a lieu de se demander si ces difficultés ne révèlent pas un harcèlement moral, ultime stade de déstabilisation que pourrait vivre un salarié et qui n'a pas lieu de cité au sein de la Société ou une dégradation des conditions de travail.

Les valeurs d'AUSY reposent en effet sur le respect de la personne, et il importe en premier lieu de garantir à chacun de saines conditions de travail.

Aujourd'hui, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail, instruit les cas qui lui sont remontés.

Le CHSCT rend des conclusions sur ces cas et la Direction prend les décisions adéquates.

Dans le cadre de ces réflexions, la Direction souhaite aller plus loin dans le travail de prévention d'ores et déjà effectué et mettre dorénavant en place, sur la base des conclusions du CHSCT, une enquête contradictoire sur les faits portés à sa connaissance (2).

Au préalable, il est utile de rappeler la définition du harcèlement moral (1)

1. Rappel de la définition du harcèlement moral

L'article L122-49 du code du travail du 17 janvier 2002 interdit « *les agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

La lutte contre le harcèlement moral a été introduite dans le cadre du travail par la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 invitant l'employeur à prendre toutes dispositions nécessaires pour prévenir les agissements constitutifs de harcèlement moral.

Définition du harcèlement moral au travail donnée par M.F. Hirigoyen : « *toute conduite abusive se manifestant par des comportements, des paroles, des gestes et des écrits pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail* ».

Le harcèlement moral suppose :

- **Des agissements répétés...**
 - ▶ Exclusion des actes isolés,
 - ▶ La répétition s'apprécie dans le temps (il faut une certaine continuité des agissements)
 - ▶ La répétition s'apprécie au regard du nombre des actes reprochés
- **...Ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail... :**
 - ▶ Local de travail isolé, étroit, mal éclairé, mal chauffé,
 - ▶ Privation des instruments de travail performants ou nécessaires
 - ▶ Attitudes méprisantes (haussement d'épaules, rires moqueurs, caricature ridiculisant le salarié)
 - ▶ Insultes, violences physiques
- **(des agissements répétés...) ... Susceptibles ... :**
 - ▶ Soit de porter atteinte à ses droits et à sa dignité
 - ▶ Soit d'altérer sa santé physique ou mentale
 - ▶ Soit de compromettre son avenir professionnel

Exemples :

- Brimades, insultes, vexations et autres humiliations
- Les insinuations, allusions, sous-entendus, rumeurs, et autres faits dissimulés.
- Isolement, exclusion et mise au placard
- Abus de pouvoirs, décisions arbitraires, menaces ou chantage à l'emploi

Le harcèlement moral ne peut être confondu avec l'usage du pouvoir de direction, d'organisation et de sanction du cadre hiérarchique.

Toutes dégradations des conditions de travail alléguées par les salariés font également l'objet de la procédure d'enquête décrite ci-après et peuvent recouvrir des situations de fait très différentes.

2. Procédure d'enquête

L'enquête a pour but de prévenir et gérer les cas de harcèlement moral et de dégradation des conditions de travail.

2.1. Objectifs

Objectifs immédiats dès l'ouverture de l'enquête

- Protéger la personne qui prétend être harcelée ou subir une dégradation de ses conditions de travail:
 - En la recevant et en écoutant ses déclarations sans jugement

- En l'écartant de la personne qu'elle accuse de harcèlement (par exemple, s'il s'agit d'une assistante qui se plaint de son supérieur hiérarchique, la changer de supérieur hiérarchique le temps de l'enquête) ou d'être responsable d'une dégradation de ses conditions de travail :
- Protéger la personne accusée de harcèlement ou de dégradation des conditions de travail
 - Tant que les faits ne sont pas établis, cette personne est présumée innocente
 - En conséquence, il faut veiller à ce stade à ne faire aucune publicité des allégations de la victime présumée.

Objectifs à l'issue de l'enquête

- Identifier les éventuelles responsabilités à les sanctionner si besoin
- Identifier les fausses accusations et les sanctionner si besoin

2.2. Déroulé de l'enquête

Après communication du rapport du CHSCT à la Direction ou sur saisine directe de la Direction, une enquête est ouverte lorsque les faits apparaissent suffisamment sérieux.

Comme il a été vu plus haut, la Société se réserve la possibilité de prendre toute mesure conservatoire en faveur du salarié qui s'estime victime de faits de harcèlement moral (mutation dans une autre équipe, mise en disponibilité) ou de dégradation des conditions de travail.

La Société informe alors l'ensemble des salariés dont le témoignage est pertinent (la plupart du temps il s'agit des salariés travaillant aux côtés du plaignant), le plaignant et les personnes mis en cause par le plaignant, qu'ils seront entendus dans le cadre de l'enquête.

La Direction les reçoit individuellement avec un délégué du personnel de la Société.

Au cours de l'entretien la personne entendue est interrogée.

La Direction écoute le plaignant et peut lui conseiller de rédiger au préalable un écrit factuel quand cela est identifié comme nécessaire

Dans la mesure du possible, la Direction dresse lors de l'entretien un procès-verbal soumis à la signature de la personne auditionnée, afin de garantir que les propos rapportés sont conformes à ce qui a été dit.

A l'issue de l'audition de l'ensemble des personnes, un rapport est établi par la Direction et celui-ci est présenté pour information au CHSCT.

La Direction prend alors les décisions adéquates pour mettre fin au harcèlement moral ou à tout le moins aux difficultés rencontrées par le salarié dont la dégradation des conditions de travail.

Schéma récapitulatif

