

MANAGER SANS HARCELER

Harcèlement moral

Des agissements répétés (pas nécessairement de la part de la hiérarchie)

Des conséquences : dégradation des conditions de travail portant atteinte aux droits, à la dignité, à la santé ou à l'avenir professionnel.

PROUVER LE HARCELEMENT

MODE DE PREUVE DU HARCELEMENT

Le salarié doit faire état de faits laissant présumer le harcèlement

Par exemple :

- Certificats médicaux (impact sur la santé)
- Absentéisme anormal
- Demandes injustifiées de l'entreprise
- Décisions arbitraires (mode de traitement très différent de celui des autres salariés)
- Turn-over (interne ou externe) anormalement élevé
- Non-respect des obligations (contacts pendant des arrêts de travail, envoi de courriers répétés, etc.)

Possibilité pour le salarié de solliciter :

- le médecin du travail (qui peut attester du lien entre contexte professionnel et état de santé)
- l'inspecteur du travail (pouvoir d'investigation dans l'entreprise)
- les représentants du personnel (droit d'alerte des délégués du personnel et du CHSCT)

Le salarié peut également porter plainte contre l'auteur de l'infraction (le harcèlement est un délit).

EN PRESENCE DE PRESOMPTIONS, L'ENTREPRISE DOIT SE JUSTIFIER

Il appartient à l'employeur de démontrer que les faits rapportés par le salarié reposent sur des considérations objectives correspondant à l'intérêt de l'entreprise et ne poursuivent pas d'objectifs illicites.

PREVENIR LE HARCELEMENT

Dans le cadre de son obligation de prévention des risques professionnels, l'entreprise doit prévenir les risques de harcèlement (diagnostic).

MOYENS UTILISABLES

Surveiller l'absentéisme

Surveiller le turn-over

Tenir compte de la fiche d'entreprise rédigée par le médecin du travail

Inclure la question du harcèlement dans le document unique de prévention des risques

Disposer de références managériales (bonnes pratiques, chartes, valeurs de références...)

Aborder la question management et/ou des relations de travail dans les entretiens individuels

Veiller au respect de la qualification du salarié (périmètre d'activités exigibles par l'entreprise)

Mettre en place des systèmes de veille : soit personne désignée, soit aborder la question une fois par an avec les représentants du personnel (DP ou CHSCT notamment)

Etre capable de justifier les décisions managériales par rapport à des considérations professionnelles.

La Force de FO
L'INDEPENDANCE