

15h30 :

Quelles actions mettre en œuvre dans l'entreprise pour gérer
au quotidien les risques psychosociaux ?

Mise en œuvre de différentes actions via expériences en
entreprises

Rappel obligations juridiques , sans développer aspect
DUER

L'invocation de harcèlement

Intervenante :

Sandra GALLISSOT
Consultante JuRISKrh

Gestion des RPS Sécurisation des processus

Il est tout à fait possible que le risque se matérialise alors que l'employeur n'a pas de prise sur certains paramètres qui entrent en ligne de compte.

C'est particulièrement le cas pour les RPS (Risques Psycho-Sociaux)

D'où une compréhension nécessaire ...

1. Des acteurs du dispositif de prévention en matière de RPS :
(Focus salarié compétent, IPRP et référents harcèlement)
2. En matière de RPS –Harcèlement : aborder une démarche globale de prévention,
(Focus outils de gestion des signalements)
3. Gestion d'un « évènement RPS matérialisé» (Focus enquête harcèlement)
4. Nouveaux outils : la médiation ,

2. Le salarié « compétent », le référent harcèlement

Salarié compétent

Depuis le 1^{er} juillet 2012 le Code du travail (art. L. 4644-1 et R. 4644-1) fait obligation à l'employeur de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise

L'employeur peut faire appel, aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) des SST ou **externes sur des problématiques particulières**

Référent(s) harcèlement(s)

Au 1^{er} janvier 2019, quel que soit l'effectif mais CSE, désignation par CSE parmi ses membres élus un référent harcèlement sexuel et agissement sexistes

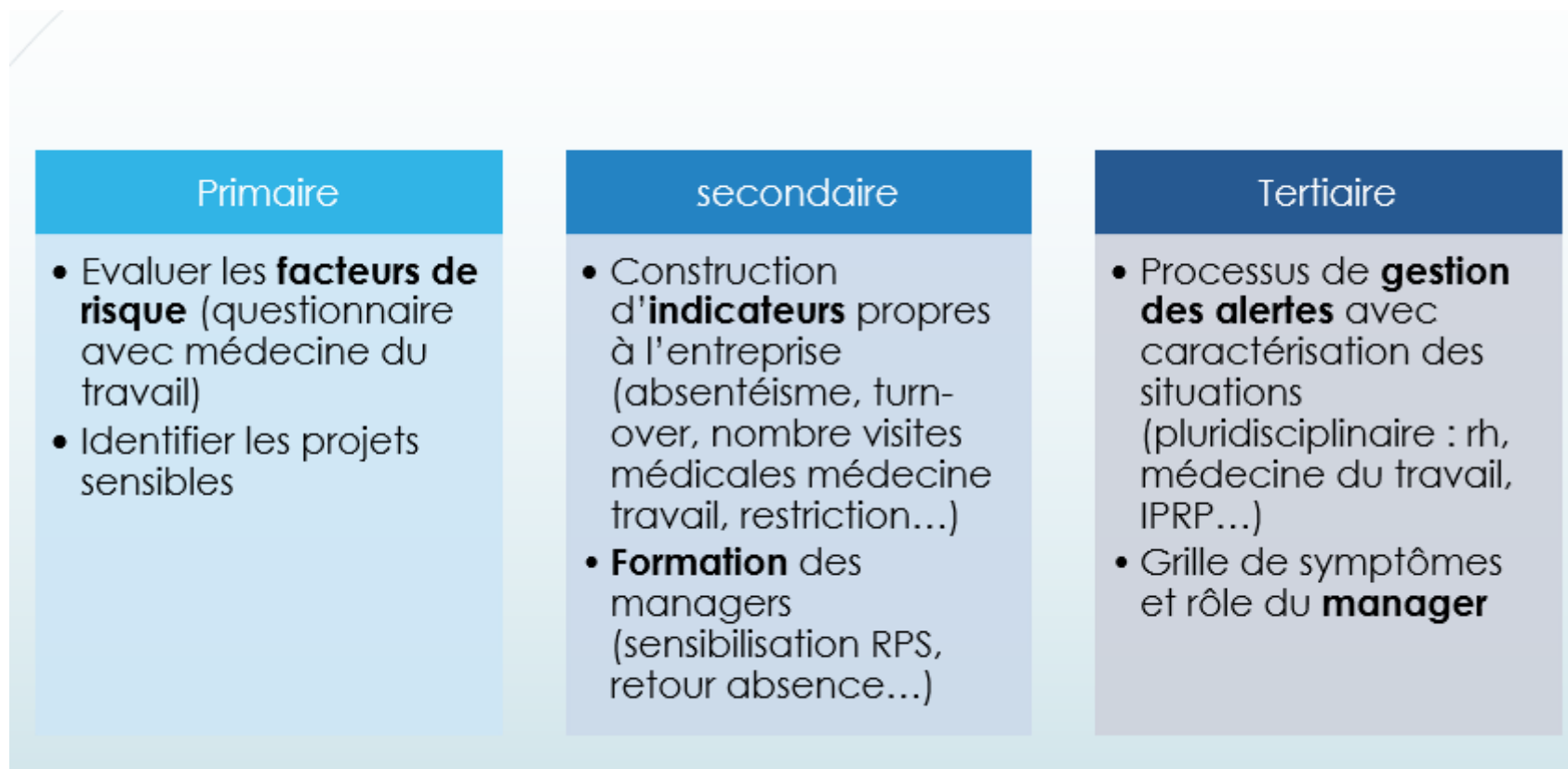
Les entreprises de 250 salariés ou plus doivent en plus nommer référent sur le sujet pour réaliser des actions de sensibilisation et de formation , mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel

Pas de définition légale des missions du référent du Cse , c'est une voie de signalement

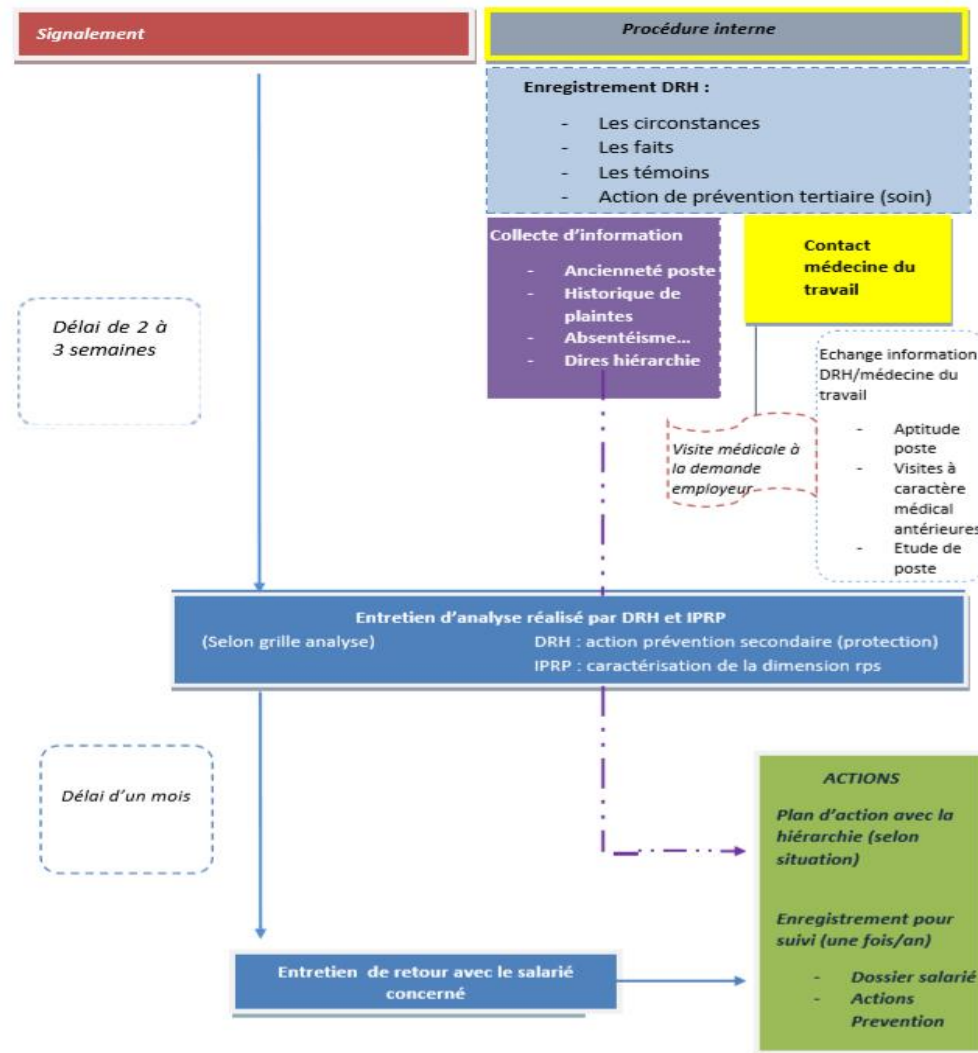
Pas de disposition d'enquête différentes du droit habituel du CSE, droit d'alerte

En droit du travail concernant le CSE, Enquête = prévention et non recherche du « coupable »

Obligation d'un dispositif de prévention structuré



Processus de gestion des signalements sur mesure



L'enquête

La Cour de cassation a consacré l'obligation pour l'employeur de mettre en place une enquête pour toutes les plaintes de harcèlement portées à lui - Cass. Soc. 4 juillet 2018, n° 17-18.241.

Cet enseignement jurisprudentiel est notamment tiré de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010.

« les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard et toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ».

L'enquête est désormais une réponse immédiate qui doit être donnée par l'employeur en cas de plainte pour harcèlement au regard de son obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser ce type d'agissement mais également au regard de son obligation de sécurité

Dès que des faits de harcèlement sont dénoncés, qu'ils soient ou non établis et peu importe la qualification des faits donnés l'enquête immédiate est nécessaire d'autant que **le délai pour l'employeur pour engager des sanctions est contraint.**

L'enquête levier juridique de sécurisation de la gestion des risques harcèlement

De nombreuses entreprises ont instauré la **mise en place de commission d'enquête** en cas d'alerte de harcèlement moral ou sexuel dans l'entreprise.

Ces commissions peuvent être prévues directement par le règlement intérieur, un engagement unilatéral de l'employeur

ou par la voie de la négociation collective. (possibilité car rien n'oblige l'employeur à y associer les IRP en dehors du droit d'alerte du CSE)

Les employeurs peuvent **avoir recours à un tiers** IPRP, même un avocat ...pour qu'il diligente une investigation interne

Attention : une enquête nécessite d'avoir établi une méthodologie, le recueil du consentement à toutes les étapes est primordiale (se plaindre n'est pas être d'accord avec une mise en cause de tous les acteurs et des suites disciplinaire la confidentialité doit être discutée), les étapes et le bouclage employeur/DRH ne s'improvisent pas.

L'enquête : quelques « vérités méconnues »

Aucune obligation légale n'impose à l'employeur d'organiser une confrontation dans le cadre d'une enquête interne.

Pour la Cour d'appel de Versailles, « aucune obligation légale n'imposait à l'employeur d'organiser une confrontation, s'agissant au surplus d'une enquête sur un comportement inappropriée par un supérieur hiérarchique envers une jeune salariée » . ch. 11 28 janvier 2021 / n° 19/02684

L'enquête interne peut-être secrète suite à des allégations de harcèlement moral.

L'employeur n'a pas l'obligation de communiquer le compte rendu de l'enquête interne préalablement à la procédure de licenciement

Attention à bien utiliser certains outils... : Mediation et harcèlement moral

Article L1152-6

Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Conséquences :

- La jurisprudence rend nécessaire la mise en œuvre de la médiation par l'employeur si le recours à la médiation est invoqué dans ces circonstances
(prévoir d'avoir identifié en amont un médiateur ou au moins une liste de proposition, ex les médiateurs assermentés Cour d'Appel d'Aix en Provence)
- La médiation managériale doit donc avoir un cadre clairement posé en élaborant un processus de recours à la médiation qui explicite ces différences avec le 1152-6

Conclusion : quelques points clefs

- Obligation de sécurité L4121-1 et 2 : obligation de moyens renforcés
(arrêt air France nov 2015)

Ni l'existence d'un risque au travail, ni même sa réalisation ne sauraient en eux-mêmes caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité

- Prévention : Au-delà de faire cesser le dommage, il est nécessaire de prendre les mesures permettant de l'éviter avec ***un système cohérent complet et actualisé***
- Justifier du traitement « à chaud » des invocations de harcèlement avec un processus robuste.