

PROCÉDURE DE SIGNALEMENT DU HARCÈLEMENT MORAL

1. Contexte
2. Qu'est ce que le harcèlement moral ? / Définition
3. Quelles sont les obligations de l'employeur ?
4. Protocole et traitement des alertes
5. Quelles peuvent être les sanctions ?

➤ **Contacts :**
Direction Oxalis
Elu.es du CSE

harcelement.moral@oxalis-scop.org



1- Contexte

En parallèle à la rédaction d'une procédure de signalement des agissements sexistes et en lien avec l'accord égalité Femmes/Hommes, il paraissait nécessaire de rédiger une procédure de signalement sur le harcèlement moral.

En effet, malgré notre cadre coopératif et bienveillant, Oxalis peut être confronté à gérer des situations de harcèlement moral, que ce soit au sein de collectifs ou entre individus.

Au delà des obligations liées à l'employeur, Oxalis se doit d'assurer un cadre de travail et relationnel sécurisant.

Chacun et chacune de nous sera acteur et actrice de la mise en œuvre de cette procédure, car la lutte contre le harcèlement moral est bien l'affaire de toutes et tous.

2 - Qu'est ce que le harcèlement moral ? Définition :

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de¹ :

- porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité,
- d'altérer sa santé physique ou mentale
- ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement peut prendre plusieurs formes, par exemple : des humiliations et dévalorisations, critiques envers le salarié, l'isolement, la mise à l'écart du salarié, des sanctions injustifiées envers le salarié, le discrédit du salarié, des conditions de travail dégradantes pour le salarié, intimidation physique ou morale, méthodes de gestion intrusives et abusives.

Une nouvelle forme de harcèlement voit le jour, le mobbing qui est une forme de harcèlement collectif contre une personne qu'il faut mettre à l'écart ou pousser à quitter l'entreprise.

Si vous êtes victime de harcèlement moral, ou pensez l'être, vous pouvez bénéficier de la protection de la loi, que vous soyez en contrat CAPE, CESA, salarié.e, stagiaire ou alternant.e.

3- Quelles sont les obligations de l'employeur :

Ces agissements sont interdits et encadrés par le Code du travail (articles L1151-1 à L1155-2), même en l'absence de lien hiérarchique entre la personne harcelée et l'auteur-trice des faits.

L'article L4121-1 rappelle que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur a donc l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir notamment le harcèlement moral.

4 - Quelle est la procédure à suivre ?

Pour vous défendre, vous avez le droit de recourir à l'une des instances suivantes ou à plusieurs d'entre elles en même temps.

¹ Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/le-harcelement-moral>

En 1er recours :

Par mail harcelement.moral@oxalis-scop.org ou appel directement auprès de/du :

La Direction d'Oxalis

Oxalis Scop 603 bd du Président Wilson 73100 Aix les Bains
Standard Oxalis : 04 50 24 44 55

CSE (Comité Social et Economique)

Le CSE dispose d'un droit d'alerte pour prévenir l'employeur de tout cas de harcèlement moral

La médecine du travail

Vous pouvez solliciter la médecine du travail à laquelle vous êtes rattaché.e, en-dehors des rendez-vous obligatoires.

Si vous ne connaissez pas votre centre de rattachement, vous pouvez contacter le service paie paie@oxalis-scop.org

Que se passe-t-il après le signalement du 1^{er} recours ?

Afin de mettre fin au plus vite au harcèlement, La Direction d'Oxalis et un.e élue du CSE, une fois avisé.es :

- accusent réception du courrier/mail d'alerte
- prennent les mesures immédiates afin de protéger la présumée victime et stopper les agissements
- diligent une enquête interne (qui peut être confiée à une personne externe spécialisée dans les risques psychosociaux (RPS)) selon la procédure suivante :
 - temps d'écoute avec la présumée victime afin de solliciter le maximum d'éléments de nature à étayer les faits. Selon la situation, un temps d'écoute sera également programmé avec la ou le témoin direct.e.
 - Temps d'écoute avec la/les personne.s potentiellement mise.s en cause
 - Rédaction de conclusion de l'enquête
 - En cas de faits avérés :
 - ✓ Information du résultat de l'enquête auprès de la personne qui s'était présentée comme victime et auprès de la/les personne.s mise.s en cause
 - ✓ Application de la décision d'enquête pouvant aller du rappel au cadre à des éventuelles sanctions disciplinaires décidée par la Direction d'Oxalis (voir page suivante)
 - ✓ Suivi auprès des différentes personnes entendues et soutien dans le temps avec des rendez-vous RH/CSE et si besoin, un appui psychologique peut être proposé
 - ✓ Selon la situation et si besoin, une médiation peut être mise en place
 - En cas de faits non avérés :
 - ✓ Information du résultat de l'enquête auprès de la personne qui s'était présentée comme victime et auprès de la/les personne.s mise.s en cause
 - ✓ un accompagnement spécifique pourra être mis en place si besoin
 - ✓ Selon la situation et si besoin, une médiation peut être mise en place

Il est à noter que :

- Ces entretiens sont strictement confidentiels et réalisés dans un lieu garantissant cette confidentialité
- Chaque personne bénéficiera d'une écoute bienveillante, impartiale et d'un traitement équitable
- Chaque personne entendue sera informée de l'objet en amont de l'entretien
- Une clause de confidentialité sera signée par toute personne engagée dans cette enquête, y compris la victime présumée et la personne mise en cause
- Un compte rendu détaillé sera rédigé à l'issue de chaque entretien et signé par les participant.es. Ce compte rendu sera conservé par la Direction d'Oxalis (DG-RH) et l'élu.e du CSE en charge de l'enquête.

En 2nd recours :

Si l'une des parties conteste la conclusion du 1er recours, elle peut alors saisir l'inspection du travail, voire le juge pénal

L'inspection du travail <https://drees.gouv.fr/>

L'inspecteur-trice du travail va vérifier si les faits signalés constituent un harcèlement. Si cela semble être le cas, il/elle pourra être amené.e à réaliser une enquête.

Après enquête, si une infraction est avérée, il/elle est tenu.e d'informer le Procureur de la République.

Le conseil des prud'hommes

Vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice subi. Vous devez présenter des preuves directes ou indirectes de ce harcèlement : mails, témoignages...

Vous avez un délai de 5 ans après le dernier fait de harcèlement pour saisir le conseil de prud'hommes.

Le juge pénal

Vous pouvez aussi poursuivre au pénal l'auteur-trice direct du harcèlement.

Cette plainte peut venir en complément d'une plainte aux prud'hommes.

La victime d'un harcèlement moral peut porter plainte dans un délai de 6 ans à partir du fait le plus récent de harcèlement (derniers propos tenus, dernier mail...). La justice prendra alors en compte tous les faits de harcèlement venant du/de la même auteur-trice. Et ce même si le harcèlement dure depuis plusieurs années.

À noter

Tout syndicat représentatif peut, avec votre accord écrit, engager à votre place une action en justice. Le syndicat agit en votre nom et pour votre compte.

Les syndicats représentatifs sont :

- La CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail)
- La CGT (Confédération Générale du Travail)
- La CGT-FO (Confédération Force Ouvrière)
- La CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)
- La CFE-CGC (Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres)

Le Défenseur des droits

Si le harcèlement moral vous paraît motivé par une discrimination basée sur un des critères interdits par la loi, comme par exemple la couleur de la peau, le sexe, l'âge ou l'orientation sexuelle, vous pouvez aussi saisir le Défenseur des droits.

Contactez le.la délégué.e local.e du Défenseur des droits le plus proche de chez vous :

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir/delegates>

5- Quelles peuvent être les sanctions ?

Deux types de sanctions peuvent se cumuler : les sanctions prises par l'employeur et celles prises par la justice (en cas de recours au pénal).

Sanction prises par l'employeur

Toute personne ayant commis des agissements de harcèlement moral est passible de mesure allant du rappel au cadre à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave entraînant la perte d'indemnité de licenciement et de préavis.

Sanctions prises par la justice

Le harcèlement moral est un délit puni d'une amende pouvant aller jusqu'à

- 2 ans de prison
- et **30 000 €** d'amende.

De plus, l'auteur-trice de harcèlement moral peut être condamné.e à verser des dommages et intérêts (préjudice moral, frais médicaux...).