

Modalités de gestion d'une allégation d'harcèlement

FICHE 9-1 NOTE EXPLICATIVE

Dans le cadre de l'analyse des risques professionnels en vue de la rédaction de notre Plan de Prévention aux Risques Psychosociaux (PPRPS), **notre établissement** a validé **les modalités de signalement et de suivi des allégations de harcèlement au CHSCT du 10 octobre 2016.**

Définition

Le harcèlement moral est un « **ensemble d'agissements répétés** qui ont pour objet ou pour effet une **dégradation des conditions de travail** susceptible de porter **atteinte aux droits du salarié et à sa dignité**, **d'altérer sa santé physique ou mentale** ou de **compromettre son avenir professionnel** ».



Procédure



Quand un agent estime qu'il fait l'objet d'une situation de harcèlement moral, il se doit d'informer l'autorité via les outils disponibles en matière de Santé Sécurité au Travail existants (registre de santé sécurité au travail, registre des dangers graves ...) ou par courrier à l'autorité ou en interpellant un membre du CHSCT.

Dès lors, les étapes suivantes sont engagées :

- ☛ une phase de concertation avec le supérieur n+1 et si ce dernier est concerné par la procédure au supérieur n+2 ;
- ☛ Un compte rendu de la réunion sera adressé au SHS dans un délai de 72 heures ouvrables.



En cas d'échec de la concertation, deux actions devront être engagées :

▣ Une enquête de l'administration réalisée, dans un délai de 5 jours ouvrables, par un cadre désigné par l'autorité sous réserve qu'il soit non membre du comité de médiation. A son issue, un rapport devra être transmis à l'autorité dans un délai de 72 h.

▣ La prise en compte de tous les volets d'une telle problématique avec la réunion du comité de médiation avec comme membres :

- ▣ le responsable du service juridique ou son représentant informe les parties sur les risques judiciaires encourus (art.L1152-6)
- ▣ le responsable des ressources humaines ou son représentant
- ▣ le médecin chef ou son représentant
- ▣ le représentant du groupement dont dépend l'agent ou son représentant
- ▣ le représentant du CHSCT, s'il est à l'origine du signalement à la demande d'un agent (article 4612-3 du Code du Travail)
- ▣ le responsable du SHS ou son représentant assure le secrétariat

Dans un délai de 72 h ouvrables, un PV de réunion est adressé au président du CHSCT et à l'autorité territoriale.



En cas d'échec de la médiation :

▣ la sous-commission 1 sera saisie pour une enquête dans un délai maximum de 8 jours (sauf urgence) suivi immédiatement de la réunion du comité où rappelons-le : il revient au mis en cause d'apporter la preuve qu'il n'y a pas harcèlement (« renversement de la preuve »).

▣ Dans tous les cas, au vu de l'article L4121-1 du CT, l'autorité se devra de prendre toutes les mesures conservatoires qui lui paraîtront pertinentes dans l'attente de l'analyse complète de la situation et de l'avis du CHSCT.

A noter que l'anonymat peut être demandé par l'agent concerné dès la concertation avec le supérieur hiérarchique n+1. Dans une telle situation, les éléments qui seront remontés au CHSCT ne concerneront que ceux qui définissent les postes de travail, les fonctions et les conditions de travail exempts de toute identité de l'agent.

Dans sa démarche, le plaignant peut faire son signalement à un membre du CHSCT. Ce dernier devra dès lors informer par écrit, via le SHS, sans délai la présidente du comité. Il pourra de même se faire accompagner tout au long de la procédure par ce membre du comité.