



FAIRE FACE AU

HARCÈLEMENT EN ENTREPRISE

GUIDE PRATIQUE
ET JURIDIQUE

Toutes les clés sur :

- L'alerte
- Les acteurs
- L'enquête
- La procédure
- La médiation

Lionel
Gonzales

ellipses

Tables des matières

Présentation de l'auteur	3
Présentation et enjeux.....	5
Partie 1. Environnement légal, humain et psychologique du harcèlement au travail	7
Chapitre 1. Définitions des harcèlements	9
Définition du Larousse	9
Définition juridique du harcèlement moral	10
Le harcèlement moral dans la jurisprudence	12
■ Le caractère public permet de caractériser l'atteinte à la dignité.....	12
■ La notion de répétition est importante.....	13
■ Le harcèlement « managérial »	13
■ Durée et fréquence du harcèlement.....	13
■ Distinction entre droit civil et droit pénal	14
Définitions juridiques du harcèlement sexuel	14
■ 1. Propos ou comportements à connotation sexuelle, non désirés et répétés	14
■ 2. Le harcèlement sexuel par présomption et sans aucune répétition	15
Le harcèlement sexuel dans la jurisprudence	16
■ La victime ne doit pas avoir elle-même participé à un jeu de séduction	16
■ La répétition est nécessaire, mais pas toujours	16
■ Le harcèlement sexuel au travail est possible même en dehors du temps de travail.....	16
■ Des compliments peuvent devenir du harcèlement	17
Définition juridique de l'agissement sexiste et de l'outrage sexiste	17
Incidence de la relaxe du juge pénal sur le juge prud'homal.....	20
Chapitre 2. L'obligation d'intervention de l'employeur.....	29
Formalisme de l'alerte harcèlement	29
Les obligations de prévention et de sécurité.....	30
Les obligations éthiques et les lanceurs d'alerte: la « compliance »	32
L'obligation systématique d'intervention	33
Chapitre 3. Les nombreux protagonistes d'une alerte	35
Le salarié.....	35
Les « référents harcèlement sexuel » de l'entreprise	36
Les lanceurs d'alerte et les référents « éthiques ».....	39

Le Comité social et économique (CSE).....	40
■ 1. Alerte du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes.....	41
■ 2. Alerte en cas de danger grave et imminent.....	42
■ Nécessité d'établir un avis écrit et une fiche de renseignement.....	43
Les délégués syndicaux.....	44
Le médecin du travail.....	45
L'inspecteur du travail.....	46
Les juges.....	49
■ Que peut décider le juge?.....	50
■ Et la médiation?.....	52
Le Défenseur des droits.....	52
Chapitre 4. Existe-t-il une obligation de dénoncer les faits de harcèlement?.....	55
Les obligations limitatives de dénonciation.....	55
■ L'obligation de dénonciation des crimes.....	56
■ L'obligation de dénonciation des mauvais traitements.....	56
■ Autres situations plus exceptionnelles.....	57
Prépondérance du secret professionnel.....	58
Que faire en cas de délit ou de crime flagrant?.....	59
La non-assistance à personne en péril.....	60
Partie 2. Le cadre du déroulement de « l'enquête ».....	63
Chapitre 1. Les principales contraintes juridiques de l'enquête.....	67
La charge de la preuve facilitée pour le salarié.....	67
Pour l'employeur la preuve est libre et sans aménagement.....	68
Validité du rapport d'enquête interne de l'employeur.....	69
Précautions et discrétion.....	70
Format impartial, objectif et contradictoire : posture de médiation.....	71
Principe de proportionnalité.....	72
Les délais d'intervention et le problème de la prescription.....	72
■ Délai pour agir de la victime de harcèlement.....	72
■ Délai pour agir de l'employeur.....	73
Chapitre 2. Mieux connaître la médiation et ses outils.....	77
« Harcèlement » et médiation : que dit le Code du travail?.....	78
■ 1. Choix du médiateur et statut.....	78
■ 2. Procédure originale de médiation.....	78
Le harcèlement est-il une forme de violence incompatible avec les outils de la médiation?.....	79
■ Confusion entre médiation et réconciliation.....	80
■ Impression de renoncer à l'action judiciaire.....	80
■ Difficile de remettre « victime et bourreau » en présence l'un de l'autre.....	81
La médiation et les outils du médiateur.....	83
Que dit le code national de déontologie?.....	84
L'obligation relative de confidentialité du médiateur.....	85
Les écrits et le médiateur.....	86

Médiation collective ou individuelle?	87
L'accompagnement par un médiateur externe	88
Chapitre 3. L'organisation générale des rencontres.....	91
Vision globale des étapes d'une enquête interne	91
Format de l'enquête: médiation ou enquête de police?	93
Formalisme de désignation du médiateur ou de l'enquêteur	94
Idée reçue sur le consentement du salarié	95
Idée reçue sur le lieu de l'enquête	96
Faut-il favoriser ou empêcher une « confrontation » entre la victime présumée et l'auteur désigné des faits?	97
Accompagnement et personnes présentes lors des rencontres.....	99
Pendant l'audit, il est possible d'adapter les conditions de travail	100
Le point sur la « posture et les outils du médiateur »: neutralité, impartialité, écoute, empathie et reformulation	101
■ Le point sur l'empathie	101
■ L'écoute et la reformulation	102
Partie 3. Les étapes de l'enquête	105
Chapitre 1. Première étape: L'accueil et l'orientation.....	107
La réception du signalement	108
Accueil systématique et première analyse des faits	109
Intervenir avec discrétion et tact.....	110
Accueil éventuel de l'auteur des faits.....	111
Essayer de se mettre « autour d'une table » et de « crever les abcès »	111
Informé le salarié sur le déroulement de l'enquête formelle.....	112
Confirmation de l'alerte ou réorientation.....	113
Chapitre 2. Deuxième étape: l'audit formel (l'analyse commune)	117
Faire une bonne préparation de l'audit.....	117
Liste des personnes à auditionner	119
Discrétion et confidentialité	119
Organisation générale de l'audit	120
Les entretiens individuels	120
Comment organiser une « rencontre » grâce aux outils de la médiation?.....	122
■ Bien poser le cadre.....	122
■ Suivre les étapes du processus de médiation.....	123
Durée, nombre de séances et organisation	128
Chapitre 3. Troisième étape: Formalisation de l'enquête	131
La difficile confidentialité de l'intervention.....	131
Vigilance sur la formalisation de l'enquête.....	132
Que faire des courriels, des SMS et des enregistrements vocaux?.....	133
Que faire avec les témoignages anonymes?.....	134
Format de l'attestation judiciaire, article 202 du CPC	135
Prudence avec le « questionnaire écrit »	136

Organisation de la synthèse finale	137
■ Définir le besoin de formalisation précisément	137
■ Structuration du rapport.....	137
■ Information et signature des parties.....	138
Chapitre 4. Quatrième étape: Les conclusions de l'enquête et plan d'action	141
Comment qualifier les faits reprochés?.....	141
Mesures correctives: le plan d'action	143
■ Responsabilité et pouvoir de l'employeur	143
■ Co-construction avec les parties	144
■ Médiation et action de sensibilisation « post-alerte »	144
Audit sur la qualité de vie au travail ou les risques psychosociaux.....	145
La procédure disciplinaire.....	147
Sanction d'une accusation malveillante.....	149
Synthèse des actions correctives et idées de bonnes pratiques	150
Formalisation des conclusions de l'employeur et clôture de l'alerte	152
Conclusion.....	155
Modèles et fiches pratiques	157
Modèle de courrier d'alerte d'un salarié	159
Modèle de courrier préalable d'information	
Sur la mise en œuvre d'une enquête.....	161
Fiche de synthèse de toutes les étapes	163
Fiche pratique sur la gestion d'une alerte.....	165
Fiche pratique sur la posture de médiateur	167
Modèle de compte rendu de rencontre – Attestation judiciaire	171
Modèle de compte rendu de l'audit sur un ressenti de harcèlement	
(moral ou sexuel)	173
Modèle de conclusions de l'employeur Clôture de l'audit et plan d'action.....	177
Bibliographie	179