Harcèlement en entreprise : 5 mesures à mettre en place

Depuis le mouvement #MeToo, la parole se libère pour dénoncer des actes de harcèlement moral ou sexuel sur le lieu de travail, souvent, dans un premier temps, sous couvert d'anonymat sur les réseaux sociaux. Si la méthode peut interpeller, elle pointe aussi du doigt le manque de protection et d'écoute ressenti par les salarié·e·s. Voici quelques pratiques pour permettre aux entreprises de jouer pleinement leur rôle en amont, avant qu'il ne soit trop tard.

Temps de lecture : minute

---

26 février 2021

Pression continue, injures à caractère raciale, propositions douteuses…Le harcèlement au travail peut être aussi bien moral que physique. Insidieux ou plus clair, il émane souvent d'un supérieur - manager ou dirigeant - et place le ou la salarié·e dans une position de faiblesse. Parfois passé sous silence par peur de perdre son job, de briser sa carrière ou par absence totale de connaissance sur ce qu'il faut faire, le sujet fait de plus en plus parler de lui. À travers les hashtags #balancetonagence, #balancetastartup, les langues se délient. Dans un récent papier, nous avions rappelé les moyens légaux avec lesquels les employé·e·s peuvent se défendre. Mais avant d'en arriver à ce stade, l'entreprise a une réelle responsabilité. L'employeur doit mettre en place les mesures nécessaires pour éviter et mettre fin au harcèlement dans leur établissement.

Une responsabilité légale de l'entreprise et

ses dirigeants

"*L''employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* " , détaille l’article L.4121-1 du Code du travail. En ce sens, les dirigeants ont l’obligation légale de tout mettre en oeuvre pour éviter la survenue du harcèlement en entreprise et y mettre fin au plus vite si celui-ci apparaît. Cette prévention concerne à la fois les managers, les équipes, les fournisseurs et les clients.

Les directives relatives au harcèlement - définition, sanctions, mesures réglementaires - doivent être présentées dans plusieurs documents dont le DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels) et le plan de prévention des risques. Une déclaration de principe concernant le harcèlement moral et les sanctions disciplinaires qui peuvent être prises par l'entreprise sont également à intégrer dans les conventions collectives de travail. Dans les entreprises et les établissements de 20 salarié·e·s et plus, les dispositions relatives au harcèlement moral doivent également figurer dans le règlement intérieur.

Des mesures préventives à envisager

L'Anact, l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, a publié un livret pour combattre le sexisme au travail. Qu'il soit moral ou physique, le harcèlement serait favorisé par les 4 facteurs suivants :

- un faible degré de mixité au sein de la société et des équipes;
- le statut précaire du salarié - CDD, stage, intérimaire...;
- des rapports sociaux trop ou pas assez hiérarchisés;
- et des conditions de travail particulières : travail de nuit, isolation, objectifs chiffrés, rythme contraignant, déplacements...

Si certains emplois ne permettent pas de déroger à certaines situations, comme les déplacements pour les commerciaux, les dirigeants et les managers doivent être particulièrement attentifs aux employé·e·s qui se trouvent dans cette situation. En plus de cette attention, des mesures organisationnelles peuvent également être mises en place comme la composition des équipes - en y incluant plus de mixité -, la répartition du travail, la définition des objectifs et des délais horaires - en vérifiant qu'ils soient cohérents - ou encore l'aménagement des bureaux - cloisons, portes vitrées à mi-hauteur, éclairage dans les couloirs...
Par ailleurs, le "*CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes*" , comme le précise l'article L. 2312-9 du Code du travail.

Informer sur la réalité du harcèlement et ses conséquences

L'ensemble des dispositions prises par l'entreprise pour limiter en amont, la survenue de tels incidents doit impérativement faire l'objet d'une communication auprès des équipes. Tous les moyens possibles peuvent être pris pour informer managers, collaborateurs, intérimaires, stagiaires, partenaires sur le lieu de travail : affichage interne, présentation des mesures sur l'intranet, intégration dans le règlement intérieur, livret d'accueil pour les nouveaux arrivants...

Former toute l'entreprise à ces risques

Si l'information est une base pour alerter les employés sur les dangers

liés au harcèlement, les entreprises peuvent aussi se prémunir de tels comportements en formant leurs équipes, managers comme salariés. Des actions de sensibilisation et de formation peuvent être mis en place pour donner les repères et les outils nécessaires à l'identification de ces situations et à leur règlement. Elles sont aussi l'occasion de rappeler les procédures mises en place par l'entreprise pour permettre aux personnes dans une telle position d'y mettre un terme.

Le référent harcèlement, nouvel acteur en première ligne

L'entreprise a également la responsabilité de mettre en place les jalons, l'espace de discussion et les outils nécessaires pour aider une personne harcelée à mettre fin à cet enfer. Or, les salarié·e·s sont souvent mal informé·e·s des dispositifs mis à leur disposition pour les aider à sortir de cette situation.

Une autre obligation incombe désormais aux entreprises, depuis le 1er janvier 2019, la mise en place d'un référent harcèlement élu par le Comité social et économique (CSE) conformément à l'article L. 2314-1 qui précise que "*le CSE doit désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, quelle que soit la taille de l'entreprise*".

S'inscrire

Article écrit par Anne Taffin