imp/id

ENQUÊTE HARCELEMENT

Que faire quand la souffrance est réelle sans fait caractérisé ?

UNE ENQUÊTE PEUT-ELLE ÉCARTER LE HARCÈLEMENT SANS NIER LA SOUFFRANCE ?

Une enquête harcèlement ne vise pas à **déterminer qui a «raison» ou «tort»**. Elle cherche à établir si les faits signalés correspondent aux **critères juridiques du harcèlement selon le Code du travail**.

Deux réalités peuvent coexister :

LA QUALIFICATION

Les faits établis ne caractérisent pas juridiquement le harcèlement moral ou sexuel

LA SOUFFRANCE

Le mal-être exprimé par le salarié est bien réel et doit être pris en charge

Écarter la qualification de harcèlement **ne revient jamais à contester la réalité** du mal-être exprimé.

CE QUE DIT LA LOI SUR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Le Code du travail encadre précisément ces notions :

HARCÈLEMENT MORAL (ART. L. 1152-1)

Agissements répétés dégradant les conditions de travail, portant atteinte à la dignité ou à la santé du salarié

HARCÈLEMENT SEXUEL (ART. L. 1153-1)

Propos ou comportements à **connotation sexuelle ou sexiste** créant une situation intimidante, hostile ou offensante

OBLIGATION DE SÉCURITÉ (ART. L. 4121-1)

L’employeur a une obligation de sécurité envers ses salariés, et doit aussi prendre les dispositions nécessaires pour prévenir les agissements de harcèlement moral (article L. 1152-4)

La **qualification** repose sur les **faits établis**, **leur répétition et leurs conséquences**.

COMMENT DISTINGUER HARCÈLEMENT ET AUTRES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ?

Certaines situations génèrent une **souffrance comparable au harcèlement** sans pour autant **relever de son cadre juridique**.

Ces difficultés méritent une prise en charge tout aussi sérieuse :

CONFLIT PROFESSIONNEL

Désaccord entre salariés sans agissements répétés visant à dégrader les conditions de travail

MANAGEMENT INADAPTÉ

Difficultés de posture, de communication ou d'organisation sans intention de nuire caractérisée

SURCHARGE DE TRAVAIL CHRONIQUE

Déséquilibre durable entre objectifs fixés, moyens disponibles et ressources mobilisées

TENSIONS COLLECTIVES

Climat dégradé touchant une équipe entière, souvent lié à l'organisation ou à une transformation mal accompagnée

UNE ENQUÊTE RESTE UTILE MÊME SANS HARCÈLEMENT CARACTÉRISÉ

Une enquête qui ne conclut pas au harcèlement n’est jamais inutile. Elle **met en lumière des dysfonctionnements** qui génèrent une souffrance réelle.

L’enquête permet de :

> **Objectiver une situation sensible** et permettre à la direction de prendre les bonnes décisions. On évite ainsi de prononcer une sanction sans éléments suffisants, ou rester inactif face à des difficultés réelles.

> **Identifier les facteurs de risques psychosociaux** pouvant affecter la santé des salariés, augmenter le turnover et **dégrader durablement la confiance** envers l’employeur et définir les actions nécessaires pour les prévenir.

QUELLES ACTIONS METTRE EN PLACE APRÈS L'ENQUÊTE ?

Les conclusions doivent déboucher sur un **plan d'action, individuel ou collectif**, avec des responsables, des délais et des indicateurs de suivi.

AU NIVEAU INDIVIDUEL

- Entretien de suivi RH
- Accompagnement par la médecine du travail
- Médiation ou aménagement temporaire
- Soutien psychologique adapté, etc.

AU NIVEAU COLLECTIF

- Clarification des rôles et responsabilités
- Formation des managers
- Révision de la charge de travail
- Démarche de prévention des RPS / QVCT, etc.

Un point d'étape quelques semaines puis quelques mois après l'enquête permet de **vérifier l'efficacité des mesures**.

POURQUOI EXTERNALISER VOTRE ENQUÊTE POUR HARCÈLEMENT ?

Faire appel à un cabinet spécialisé permet de sécuriser l’ensemble de la démarche, de l’alerte jusqu’au plan d’action.

1 **MÉTHODOLOGIE**

Une approche rigoureuse et adaptée à chaque situation

2 **IMPARTIALITÉ**

Recueil des témoignages et gestion sécurisée des documents sensibles

3 **ANALYSE CROISÉE**

Dimensions juridiques, humaines et organisationnelles traitées ensemble

4 **PLAN D’ACTION OPÉRATIONNEL**

Recommandations concrètes et accompagnement dans la mise en œuvre

Vous souhaitez en savoir plus sur les enquêtes harcèlement ?

Retrouvez notre article complet sur **implid.com**

Nos **consultants RH & avocats en droit social** vous accompagnent dans votre démarche.

imp/id