

La prévention, une responsabilité de l'employeur

Le harcèlement moral est un risque psychosocial

La réglementation française relative à la prévention des risques psychosociaux est inscrite dans les textes généraux en vigueur sur la prévention des risques professionnels :

- L'employeur est tenu, en vertu de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe, d'évaluer les risques éventuels et de **prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés** de son entreprise.
- A cette fin, en application des articles L. 4121-1 à 3 et R. 4121-1 et 2 du Code du travail, il doit

élaborer et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise.

- Au même titre que les autres risques professionnels, **les risques psychosociaux doivent nécessairement donner lieu à une évaluation retranscrite dans le document unique.**

L'employeur a une obligation de résultats en matière de santé et de sécurité des travailleurs (L4121-1).

Trois niveaux de prévention

PRÉVENTION PRIMAIRE

Approche par l'organisation et les relations de travail

Le harcèlement est considéré comme un risque professionnel.

Les comportements des « harceleurs » sont la conséquence d'une situation de travail dégradée.

(Ex, un manque de clarification des process ou fonctions, des pressions irréalistes, des désaccords managériaux, des changements non-dits...)

PRÉVENTION TERTIAIRE

Approche par la prise en charge de l'individu, son accompagnement

Un travail de réparation de la victime peut être entamé. S'il s'agit d'un « harcèlement individuel » cela peut déboucher sur la sanction du « harceleur ».

(Ex, suivi par le médecin du travail, soutien psychologique...)

PRÉVENTION SECONDAIRE

Approche par la relation

Un intervenant ou médiateur travaille sur les relations interindividuelles.

Cela implique de comprendre les fondements de la relation dite de « harcèlement ».

(Ex, incompréhension, stress, non-dits...)

L'objectif d'une démarche de prévention des risques psychosociaux est de prévenir et / ou de réduire les tensions, et de construire leur régulation. Pour cela il convient de chercher et d'analyser les causes, tout en définissant des actions partagées.

En conclusion...

Les alertes doivent déboucher systématiquement sur des actions de prévention et de régulation. L'entreprise doit agir concrètement et de fait. Ces actions doivent être suivies par le CHSCT. Les procédures d'alerte et de recours doivent être, elles aussi, concrètes. Les victimes ne doivent pas faire l'objet d'une sanction, quelle qu'elle soit.