

Situation présumée de « harcèlement moral », utiliser son droit à l'expertise

Le CHSCT peut faire appel à un **expert agréé** dans le cadre de l'article L.4614-12 du Code du travail " *Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.* "

Le « harcèlement » présumé rentre dans le cadre d'une expertise « risques graves »

La finalité est de procéder à une **évaluation des situations et du risque** pour les personnes exposées et d'identifier des **mesures de prévention adéquates** pour éviter que cette situation ne se reproduise pour les salariés en question, comme pour l'ensemble des salariés.

L'évaluation des risques -et donc la compréhension des problématiques sous-jacentes- est la condition préalable à la construction d'un plan d'action pertinent.

L'expertise est légitime dès lors qu'il y a des alertes ou un recueil d'indicateurs de malaise (plaintes, tensions, arrêts de maladie, absentéisme, conflits...), que le risque soit avéré ou non.

Comment demander une expertise ? La procédure de mise en œuvre d'une expertise « risque grave »

- Recenser les indicateurs d'alerte.
- Prendre contact avec le cabinet d'expertise pour être appuyé dans votre démarche (dont contenu délibération).
- Organiser une réunion de CHSCT (ordinaire ou extraordinaire)
 - Indiquer à l'ordre du jour la demande de consultation dans le cadre de l'article L. 4612-1 du Code du travail.
 - Informer en séance la direction des préoccupations qui vous conduisent au recours à l'expertise.
 - Argumenter votre délibération en vous appuyant sur les faits qui vous permettent de justifier la « gravité » des risques (par exemple, signaux de

décompensation sur la santé, alertes du médecin du travail, pleurs, remontée de plaintes, faits constatés...).

Réaliser un vote (à la majorité des membres élus) sur la base d'une délibération du CHSCT, précisant le thème de l'expertise et le choix du cabinet d'expertise agréé (la direction ne vote pas). Si la direction conteste la nécessité de l'expertise ou le choix de l'expert, elle doit porter sa contestation auprès du tribunal de grande instance statuant en urgence.

A quoi sert l'expertise dans un cas de présomption de « harcèlement » ?

Les **objectifs** d'une expertise demandée à partir d'une problématique de « harcèlement » sont les suivants :

- Permettre de **prendre du recul** avec la situation.
 - Désaffectiver, déculpabiliser, analyser la situation professionnelle derrière la relation.
- **Objectiver** les conditions de travail (sans pour autant dire si l'on peut parler ou non de « harcèlement », cela relevant du juge).
 - Travailler sur la chronologie, les faits, le croisement entre les faits et les ressentis.
 - Expliquer les sources du problème, mettre en lumière les causes et processus.
 - Montrer les effets.
- Mettre fin à la situation observée, **résoudre le problème**.
 - Le comprendre.
 - Agir à la source, proposer des actions visant à résoudre ou réguler le problème.
- Bâtir un **plan de prévention** ou des actions de prévention, de régulation et de veille.

L'expertise a un objectif de prévention et d'action.

En conclusion...

Ne pas attendre qu'une situation soit trop dégradée ou arrivée à son point de non-retour.

L'expertise peut être demandée dès que le CHSCT constate que l'employeur n'apporte pas de solution concrète à une situation de « harcèlement » présumé pour éviter des drames et trouver une solution quand c'est encore possible.