

Le rôle du CHSCT en matière de prévention des situations de « harcèlement » au travail

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

- de **contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs** de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- de **contribuer à l'amélioration des conditions de travail**, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de veiller à **l'observation des prescriptions légales prises en ces matières**.

Article L4612-1 du Code du travail.

• Dans le cadre de ses attributions légales, le CHSCT a toute légitimité pour développer son rôle en matière de prévention du harcèlement moral.

« Le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. **Il peut proposer, notamment, des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.**

Article L. 4612-3 du Code du travail.

• Son rôle est essentiellement un rôle de veille et d'alerte en matière de gestion des risques et de suivi des actions de prévention mises en œuvre.

- **Alerter le chef d'établissement**, s'il constate une situation délétère, par exemple, si un salarié est exposé à un risque de « harcèlement ».
- Aborder le sujet en réunion d'instance, de manière confidentielle.
- **Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires** en matière de prévention, de santé et de sécurité des salariés, dont la mise en œuvre d'actions.
- Procéder à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail.

Ce que peut faire le CHSCT

- Alerter l'employeur sur des situations de travail délétères
- Tracer ces alertes dans les PV d'instances ou au travers de mails, courriers simples ou recommandés, avec accusé de réception
- Alerter sur des éléments factuels
- Articuler son action avec les autres instances : CE, DP, DS
- Une enquête sur une situation de risque grave, par exemple, après incident ou droit de retrait
- Conseiller le salarié sur ses possibilités d'action
- Mettre le salarié en relation avec des personnes susceptibles d'apporter une aide
- Demander à l'employeur d'agir en prévention ou en régulation
- Rappeler à l'employeur les exigences réglementaires
- Demander une expertise

Ce que ne doit pas faire le CHSCT

- Accuser des personnes de « harcèlement »
- Écrire directement à la personne présumée « harceleur » ou écrire des accusations vis-à-vis de cette personne (diffamation)
- Juger d'une situation
- Nommer les personnes sans leur accord, y compris dans un cadre de confidentialité
- Une enquête « pour déterminer si, oui ou non, il y a harcèlement »
- Tenter de régler directement le problème
- Prendre la responsabilité du plan d'action
- Intervenir directement sur la relation dégradée, s'interposer entre les deux parties

En conclusion...

Ce n'est pas au CHSCT de qualifier une situation de « harcèlement moral ».

En revanche, le CHSCT doit signaler toute situation de travail dégradée et demander des actions en conséquence.