

# 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 « harceuse » 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.