

LA VIE DES ENTREPRISES

L'EXPERTISE

Harcèlement : que faire en cas de rumeur

KARINE BÉZILLE
AVOCAT ASSOCIÉ,
LPA-CGR AVOCATS

Le chef d'entreprise peut être saisi d'une plainte pour harcèlement moral par le salarié qui s'estime victime de tels agissements, par les représentants du personnel, voire par l'Inspection du travail. Mais comment réagir s'il a simplement écho d'une rumeur concernant tel(le) salarié(e) qui serait victime ou tel manager qui harcelerait un collaborateur ?

■ La rumeur est une « *nouvelle, un bruit qui se répand dans le public, dont l'origine est inconnue ou incertaine et la véracité douteuse* ». Il en résulte que le chef d'entreprise ne peut prendre aucune mesure sur la base d'une simple rumeur. Il peut, en revanche, sensibiliser son personnel sur le harcèlement et communiquer sur la politique de l'entreprise en affirmant l'absence de tolérance concernant ce type de comportement.

■ Si la rumeur est assez précise ou peut être recoupée, le chef d'entreprise ne doit pas rester inactif : il est tenu d'une obligation de sécurité en matière de santé physique et mentale de ses salariés. Il doit ainsi mettre en place une enquête interne et entendre les salariés concernés : la victime, le salarié accusé et les témoins éventuels. Le but est de vérifier, autant que possible, les faits avancés et de les caractériser.

■ Les actions à prendre dépendent des conclusions de l'enquête :

- si le harcèlement est avéré, le harceleur devra être sanctionné, le plus souvent par un licenciement pour faute ;
- s'il y a un doute (cas le plus fréquent), le comportement reproché peut néanmoins être fautif, justifiant une sanction ou un licenciement. Rappelons que le doute, en matière disciplinaire, profite au salarié, en l'occurrence le salarié accusé de harcèlement. L'employeur pourra alors se mettre d'accord avec lui pour une mutation ou une rupture conventionnelle du contrat de travail. Si le salarié reste en poste, un accompagnement pourra être mis en place.

■ Que faire à l'égard du salarié victime ? L'accompagner en lui proposant un soutien médical ou psychologique. Un changement d'affectation peut être envisagé, mais d'un commun accord afin d'éviter une « double peine » du salarié victime qui serait en outre contraint de changer de poste.

■ Afin d'éviter ce type de situation, l'entreprise doit mettre en place toutes les mesures de prévention du harcèlement moral : sensibilisation, code de conduite, procédure d'alerte. Il est important que les salariés sachent quoi faire et vers qui se tourner. À cet égard, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a institué l'obligation pour les entreprises d'au moins 250 salariés de désigner un « référent » chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte

contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (nouvel article L. 1153-5-1 du Code du travail). Par ailleurs, le comité social et économique (CSE) doit désigner parmi ses membres un référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste.



LPA-CGR