

Procédure d'intervention
Cas de suspicion de harcèlement moral
Université de La Réunion

Version validée au Conseil d'Administration du 8 juillet 2021

TABLES DES MATIERES

I. CADRE JURIDIQUE	3
1. DEFINITION DU HARCELEMENT MORAL	3
2. SANCTIONS PENALES ET DISCIPLINAIRES	3
II. PROCEDURE GENERALE	3
1. CADRE DEONTOLOGIQUE	3
2. QUI PEUT SIGNALER ?	3
3. COMMENT SIGNALER ?	3
4. QUE SE PASSE-T-IL APRES LE SIGNALEMENT ?	4
5. COMMENT ACTIVER L'ENQUETE INTERNE SUITE A L'ENTRETIEN DE SIGNALEMENT ?	4
6. COMMENT SE DERoule L'ENQUETE INTERNE ?	4
7. QUELLES SONT LES MESURES IMMEDIATES ?	4
8. QUELS SONT LES DELAIS APPROXIMATIFS ?	4
ANNEXE 1. PROCEDURE INTERNE D'INTERVENTION EN CAS DE SUSPICION DE HARCELEMENT MORAL	5

I. Cadre juridique

1. Définition du harcèlement moral

Défini par le Code du travail (Art. L1152-1) et par le code pénal (Art. 222-33-2), le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de :

- Porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité,
- Altérer sa santé physique ou mentale,
- Compromettre son avenir professionnel.

L'employeur doit protéger la santé à la fois physique et mentale des travailleurs (Art. L4121-1 du code du travail et Art. 6 quinquies de la loi 83-634). À ce titre, il lui appartient de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement moral (Art. L 1152-4 du code du travail).

2. Sanctions pénales et disciplinaires

Le fait d'harcéler moralement autrui est un délit puni jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende (Art. 222-33-2 du Code pénal).

Tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements répétés de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire (Art. 6 quinquies de la loi 83-634).

II. Procédure générale

1. Cadre déontologique

Le Service Qualité de Vie (SQV) est chargé de mettre en œuvre la procédure d'intervention dans le respect de la confidentialité, de la neutralité, de la dignité et de la souffrance des personnes impliquées. La présomption d'innocence est par ailleurs un principe fondamental de la démarche. Dans le cas où le SQV est directement concerné par le signalement émis, la mise en œuvre est alors déléguée au DRH de l'établissement.

2. Qui peut signaler ?

Tout agent, titulaire ou non titulaire de l'Université de La Réunion (UR), s'estimant victime ou témoin de fait s'apparentant à du harcèlement moral.

Si vous êtes témoin, il est conseillé d'informer au préalable la personne présumée victime de votre démarche.

3. Comment signaler ?

Le signalement se fait par voie écrite en contactant le SQV :

- Par e-mail : cqvt@univ-reunion.fr **ou, à défaut :** drh@univ-reunion.fr
- Par courrier : Université de La Réunion - Service Qualité de Vie **(ou, à défaut : DRH)**
12, avenue René Cassin CS92003 97744 Saint-Denis Cedex 9

Le signalement se fait à travers une fiche permettant :

- L'identification de l'auteur du signalement et les personnes concernées par la situation présentée,
- La description des faits et des actions déjà mises en œuvre en réponse aux éléments exposés,
- L'impact des faits recensés sur les situations de travail et la santé de l'agent.

Il est conseillé d'accompagner cette fiche de tout éléments complémentaires matérialisant les faits présentés.

4. Que se passe-t-il après le signalement ?

Un entretien strictement confidentiel de la personne présumée victime est organisé avec un psychologue du travail, ou à défaut, un cadre du SQV.

L'agent décrira les faits et leurs impacts. Il sera informé de la définition juridique du harcèlement, de ses droits, du déroulement de la procédure ou d'autres actions possibles à mettre en œuvre selon sa situation.

A l'issue de l'entretien, un courrier avec « coupon-réponse » est remis à l'agent qui peut alors choisir de demander le déclenchement ou non l'enquête interne.

5. Comment activer l'enquête interne suite à l'entretien de signalement ?

Il est demandé à l'agent de retourner au SQV le « coupon-réponse » confirmant ou non son souhait de déclencher l'enquête interne relative à une suspicion de harcèlement moral.

En cas de « coupon-réponse » positif, le signalement et ses pièces jointes sont présentées à une commission d'au moins trois interlocuteurs neutres : un membre de l'équipe présidentielle, un cadre de l'administration générale et un psychologue du travail (ou à défaut, un cadre du SQV). Cette commission confirme alors la nécessité, ou non, de déclencher l'enquête administrative souhaitée :

- En cas de refus opposé à la demande, un courrier argumenté est rédigé puis transmis à l'agent ayant retourné le coupon réponse. Un autre accompagnement peut alors être mis en œuvre.
- En cas d'activation de l'enquête interne, un courrier présentant les faits recensés est rédigé. Le présumé auteur est informé du déclenchement de l'enquête lors d'un entretien durant lequel ce courrier lui est remis. La présente procédure d'intervention ainsi que le cadre juridique du harcèlement lui sont présentés. A l'issue de cet entretien, La présumée victime est informée du déclenchement de la procédure attendue.

6. Comment se déroule l'enquête interne ?

Une fois que le présumé auteur est informé du déclenchement de la procédure, des entretiens individuels sont organisés entre les personnes impliquées (victime présumée, auteur supposé, témoins) et les membres de la commission composée d'au moins trois interlocuteurs neutres citées précédemment.

Un coordonnateur de la démarche est par ailleurs identifié pour accompagner les personnels concernés par le process et limiter leurs interactions avec les membres de la commission en dehors des entretiens individuels.

A l'issue des entretiens, un rapport de synthèse est transmis à la direction de l'UR pour décision sur les suites à donner. Une restitution est ensuite faite aux personnels concernés sur les conclusions de l'enquête.

7. Quelles sont les mesures immédiates ?

Le temps de l'enquête, des mesures temporaires de protection ou d'adaptation de l'organisation du travail peuvent être mises en place. A cet effet, les supérieurs hiérarchiques des personnels concernés peuvent être informés de la démarche déployée.

8. Quels sont les délais approximatifs ?

Les enquêtes pour harcèlement moral s'inscrivent dans la durée car les conséquences judiciaires peuvent être graves. Il s'agit de caractériser des faits, et non de simples déclarations, et d'évaluer notamment leurs éventuels impacts sur les conditions de travail et sur la santé physique et/ou mentale de la victime présumée.

Le SQV mettra tout en œuvre pour que les conclusions de l'enquête administrative soient idéalement données dans un délai de six mois maximums à compter de la réception du coupon-réponse.

Annexe 1. Procédure interne d'intervention en cas de suspicion de harcèlement moral

