

## HARCÈLEMENTS AU TRAVAIL

# Dangereux agissements

*Depuis la loi d'octobre 2011, tout employeur a l'obligation de prendre « toutes les mesures nécessaires pour assurer (...) des relations de travail empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence ». Une législation plus précise en matière de harcèlement moral et sexuel, pour une meilleure prise de conscience de ces problématiques et une démarche soutenue par le financement possible d'interventions de sensibilisation aux risques psycho-sociaux en entreprise.*

**P**our certains, le travail ressemblerait presque en tout point à son étymologie latine, *tripalium*, qui signifie « instrument de torture ». Il semblerait en effet que le travail au XXI<sup>e</sup> siècle, s'il est devenu indéniablement moins pénible, ne soit pas encore pour tous une partie de plaisir... La Direction du travail et de l'emploi (DTE) le constate chaque semaine au travers de sa section « Conseil du travail » : « Nous voyons de plus en plus de personnes qui viennent exprimer leur souffrance. Même si nous ne tenons pas de statistiques précises, il est clair que cette problématique mettant en évidence le lien entre la souffrance et le travail revient davantage qu'auparavant », présente Philippe Di Maggio, ingénieur en sécurité et prévention à la DTE. Avant de poursuivre : « Beaucoup de personnes emploient le terme de harcèlement pour parler de cette souffrance. Or, celui-ci recouvre une réalité bien précise, que seul un tribunal peut reconnaître comme telle. »

### Conclusion juridique

Cependant, il peut arriver de se sentir harcelé, sans l'être effectivement : prendre le pouvoir

disciplinaire de son patron, ses éventuels recadrages ou sa surcharge de travail pour du harcèlement. En vertu du nouveau chapitre du Code du travail consacré à ce thème depuis 2011\*, plusieurs éléments doivent être pris en compte pour qualifier le harcèlement. « Il faut en premier lieu que les agissements soient répétés, avec une intention de nuire, c'est-à-dire vouloir porter atteinte à la personne, et enfin, que cela provoque, chez celle-ci, une réelle souffrance dont elle pourra faire état devant les tribunaux », commente Philippe Di Maggio, soulignant que le harcèlement s'apparente donc plutôt à « une conclusion juridique qu'à la souffrance en général ».

Du côté du service de prévention de la Cafat, Maurice Liwon, son chef, précise bien que « Le harcèlement moral ne répond à aucune notion : ce n'est ni une maladie professionnelle, ni un accident du travail. » Une situation qui implique une absence de reconnaissance par l'organisme ainsi qu'un rejet pur et simple d'indemnisation, tant qu'une décision de justice n'a pas été rendue en ce sens. « Une fois le harcèlement qualifié par le tribu-



Pour Philippe Di Maggio, ingénieur en sécurité et prévention à la DTE, le harcèlement passe par « des agissements répétés, avec intention de nuire et provoquant une réelle souffrance ».

**Une réalité bien précise, que seul un tribunal peut reconnaître comme telle.**

nal (ndlr : le Tribunal du travail, compétent en la matière), la Cafat peut alors revenir sur la prise en charge, mais ceci n'est arrivé que de très rares fois. » Pour autant, le jeu peut s'avérer somme toute dangereux pour l'auteur de harcèlement – moral ou sexuel – qui, pénalement, s'expose à un an d'emprisonnement ainsi qu'à 1 789 976 F CFP d'amende, l'employeur, s'il doit satisfaire à ses obligations, n'étant pour sa part passible que d'une pénalité. Quant au harcèlement sexuel, il ne donne lieu à aucun doute possible, étant défini comme « tout agissement exercé contre la volonté d'une personne dans le but d'obte-

nir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ». Mais là encore, les preuves doivent être tangibles...

### Problématiques émergentes

« S'il y a très peu de dépôts de plainte, reste que la loi a permis de dénouer quelque peu les langues et les gens osent davantage évoquer leur souffrance au travail qu'auparavant. Cette loi leur a donné l'opportunité d'en parler et parfois même d'en prendre conscience », explique Ève Renault, consultante en communication opérationnelle au sein du cabinet MC Consulting. Et, en la matière, en débattre est déjà un premier pas pour sensibiliser au sujet et prévenir certaines situations de souffrance au travail. Ainsi, lors des dernières journées santé-sécurité organisées par la DTE et la Cafat (16, 17 et 18 octobre 2012), un atelier sur les risques psycho-sociaux a rassemblé plus de cent cinquante personnes. Un succès qui a même surpris Pierre Garcia, directeur du travail, indiquant qu'« il en tirerait toutes les conséquences, à la mesure du besoin manifestement croissant ».

Car si les harcèlements répondent à un cadre très strict reconnu par une décision de justice, la souffrance au travail, elle, est polymorphe et prend place au sein des multiples risques psycho-sociaux. « Les RPS sont habituellement définis comme mettant en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des individus, de même qu'ils ont un impact sur le bon fonctionnement des organisations », présentait à

cette occasion Pascale Eneman, également consultante. Risques émergents, ils impliquent d'être identifiés, diagnostiqués et traités, mais surtout d'être prévenus.

### Chèques RPS

Depuis la loi d'octobre 2011, tout employeur a l'obligation de prendre « toutes les mesures nécessaires pour assurer (...) des relations de travail empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence » dans son entreprise\*\*. Il peut ainsi mettre en place « un plan pour la qualité des relations de travail », prévoyant un diagnostic suivi d'un programme d'actions. Et ce, de sa propre initiative ou à la demande d'un médecin du travail, entre autres\*\*\*. Ève Renault, qui réalise de telles initiatives en entreprise et fait partie du réseau QSE (lire encadré), indique que « La phase de diagnostic sert à cerner les



**Peu de plaintes, mais des risques émergents et des sanctions prévues.**

éventuels problèmes, voir s'ils sont liés au seul relationnel ou s'il y a un problème organisationnel ou de compétences. Des causes qui peuvent aussi engendrer une détérioration des relations de travail. »

Après un audit approfondi, des préconisations sont établies et peuvent prendre différentes formes (coaching, accompagnement, formation, changement de poste, etc.). Une démarche vivement encouragée par la DTE au travers des « chèques RPS » lancés cette année. « Il s'agit pour les entreprises de moins de cinquante salariés de bénéficier du financement de trois jours d'intervention de consultant RPS pour trois autres jours à charge », précise Philippe Di Maggio. Une incitation qui aura peut-être son effet sur une prise en compte accrue du bien-être des travailleurs, facteur de cohésion autant que de productivité au sein des entreprises.

**Clémence Lehoux**

### ► Un réseau à la rescousse

Récemment mis en place, le nouveau réseau QSE de consultants calédoniens, labellisé et rassemblant des intervenants dans le diagnostic des relations de travail en entreprise regroupe huit consultants (dont Ève Renault, du cabinet MC Consulting, sur notre photo) aux compétences spécialisées et variées. Leur objectif est de rendre visibles leurs services aux entreprises en termes de diagnostics et d'élaboration de plans pour la qualité des relations de travail. Tout employeur intéressé par la démarche peut donc faire appel à eux.



\* Code du travail de Nouvelle-Calédonie, livre I, titre I, chap. IV (moral) et V (sexuel). Loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011.

\*\* Livre I, titre I, chap. III (relations de travail), Lp. 113-2. En cas de non-respect par l'employeur des dispositions prévues (articles Lp. 113-4 et articles Lp. 113-6), l'inspecteur ou le contrôleur du travail met en demeure l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent pour y remédier. À défaut, il peut être astreint à une pénalité (dont le montant ne pourra excéder toutefois 500 000 F CFP).

\*\*\* Autre cas de figure : « à la demande conjointe du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, de l'ensemble des délégués du personnel ». Le délai imparti est ensuite de deux mois pour la mise en œuvre. Lp. 113-4.