Image not found or type unknown

Rôle du CE - Harcèlement moral

Par **framboise78**, le **23/01/2014** à **16:06**

Bonjour
Je suis titulaire du comité d'entreprise et délégué du personnel.

Notre président nous a fait suivre la plainte de notre directrice des ressources humaines contre le directeur financier pour harcèlement moral.

Il va nous convoquer la semaine prochaine pour une réunion à ce sujet.

Seulement nous sommes "jeune" CE , et ne savons pas trop quel rôle allons nous jouer dans cette affaire.
Il parle d'une enquête à laquelle il semble vouloir nous faire participer.

Pourriez vous me dire comment cela se passe ? Avez vous déjà rencontré ce cas ?

Merci par avance.

Par **Juriste-social**, le **23/01/2014** à **16:19**

Bonjour,

Le comité d'entreprise est garant des conditions de travail au sein de l'entreprise et peut, à ce titre, réaliser une enquête (avec l'employeur et/ou l'inspecteur du travail) en cas de plainte pour harcélement moral ou sexuel.

Cette enquête a pour but d'apporter des éléments permettant de conclure ou non à un harcèlement.

Si les parties l'acceptent, vous pourrez les entendre pour avoir les deux versions, recueillir les témoignages des autres salariés...

Vous pouvez également conseiller et accompagner la salariée dans ses démarches auprès du médecin du travail, suite à sa plainte pour harcèlement.

Vous pouvez également demander une assistance du CHSCT le cas échéant.

Il n'y a pas vraiment de procédure spécifique dans cette enquête. L'idée est de mener objectivement cette enquête afin de déceler la "vérité". Cette enquête aura évidement un

poids décisif dans la sanction éventuelle du harceleur.

Par **framboise78**, le **23/01/2014** à **16:32**

Merci beaucoup pour vos réponses.
Nous pensions qu'il serait préférable que ce soit l'inspecteur du travail qui fasse l'enquête , car ce serait une personne bien plus objective que nous. Le CHSCT a les mêmes éléments que nous , et travaille avec nous sur le sujet.
Nous sommes d'accord que les deux salariés ne doivent pas être présents lors de la réunion organisée par le président ? Car dans la réponse du "harceleur" à la plainte de la plaignante , il dit accepter de participer à la réunion organisée à ce sujet...

Par **P.M.**, le **23/01/2014** à **17:52**

Bonjour,
Ce n'est pas vraiment le rôle de l'Inspecteur du Travail de mener une telle enquête et de s'immiscer dans un conflit qui ne soit pas collectif et les Représentants du Personnel ont leur rôle à jouer, particulièrement, le CHSCT, s'il en existe un et je pense qu'il ne faudrait pas que vous vous défaussiez...
Je vous propose ce dossier...

Par **Juriste-social**, le **23/01/2014** à **18:43**

Bonjour,

L'inspecteur du travail peut participer à l'enquête, notamment si l'entreprise ou le comité d'entreprise lui en fait la demande et s'il a le temps surtout...

Rien interdit que les deux parties assistent à la réunion, mais il aurait été plus judicieux de la part de l'employeur de convenir d'un premier rdv avec les élus pour définir la marche à suivre et ensuite une enquête menée séparement ou de manière contradictoire (si la victime accepte d'être confrontée au harcéleur ou inversement).

Toutefois, s'il s'agit d'une réunion du CE officielle, les membres peuvent librement et à bon droit refuser que les deux salariés participent à la réunion.

Enfin, l'article du Code du travail cité n'est pas le bon car il s'agit de l'ancienne numérotation. Il convient de se référer aux articles L.4121-1 et suivant du code du travail pour ce qui est du rôle du chef d'entreprise. Et votre rôle n'est pas seulement limité à l'information et à la proposition. Vous pouvez avoir un vrai rôle actif dans l'enquête si vous le souhaitez.

Par **P.M.**, le **23/01/2014** à **19:02**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Dans le cadre de l'enquête, il ne devrait pas y avoir une unique réunion même si la situation doit être traitée rapidement et il serait pratiquement indispensable que les parties soient entendues dans son cadre afin de définir la réalité du harcèlement moral...
Dans le dossier et ceux auxquels il renvoie figurent les articles du Code du Travail auxquels on peu se référer à ce propos...

Par **framboise78**, le **02/02/2014** à **16:52**

Merci à tous pour vos commentaires
J'ai eu un premier entretien avec le président de l'entreprise. Il essaie de contacter la plaignante mais elle ne réponds pas toujours à ses appels. Quant à lui il m'a convoqué à une réunion avec lui , son directeur adjoint , et un membre du CHSCT pour définir les règles de l'enquête. Il veut ensuite convoquer les personnes qui pourraient avoir entendu des paroles évoquées par la plaignante et ou des comportements. Après cela il pense prendre les sanctions nécessaires , il m'a même dit que cela pouvait aller jusqu'au licenciement. Je vous tiendrais informé des événements , mais ayant consulté les réponses du "harceleur" , je commence à douter du fait que ce soit réellement du harcélement moral... ce n'est pas facile de trouver la vérité dans tout ce qui nous a été soumis.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés