

Nous recevons la question suivante de Monsieur Jan V., HR Business Partner :
« Un travailleur est venu se plaindre auprès du Département des Ressources Humaines du fait que son Manager a des comportements harcelants ainsi que des accès de colère. Il a expliqué que d'autres collègues se plaignent également du comportement du Manager concerné. Comment l'employeur doit-il réagir dans ce genre de situations ? »

L'employeur est légalement responsable de prendre toutes les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Compte tenu de cette obligation, nous conseillons à l'employeur qui est informé de faits de harcèlement de procéder comme suit :

1. Expliquer au travailleur venu se plaindre de la situation qu'il a la possibilité de s'en ouvrir auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention-aspects psychosociaux (dont les coordonnées doivent être reprises au règlement de travail). Le travailleur aura la possibilité de demander une intervention psychosociale formelle ou informelle. S'il introduit une demande formelle, il sera protégé contre le licenciement.

Bon à savoir : Un employeur qui n'a pas redirigé proactivement un travailleur venu lui faire état d'une souffrance morale au travail vers les services de prévention adéquats a été condamné à payer à ce travailleur 5.000 EUR de dommages et intérêts.

2. Lorsque la situation présente un caractère collectif (c'est-à-dire, lorsqu'un certain nombre de travailleurs sont concernés), nous conseillons également à l'employeur de contacter d'emblée le conseiller en prévention-aspects psychosociaux afin de lui demander de réaliser une analyse des risques spécifiques de la situation. A l'issue de cette analyse, qui peut prendre plusieurs semaines, des recommandations peuvent être formulées à l'employeur en vue d'améliorer la situation.
3. Nous conseillons en outre d'entendre le travailleur qui aurait eu un comportement harcelant afin de lui exposer que des accusations sérieuses le concernant ont été émises, et qu'une analyse spécifique a été demandée au conseiller en prévention-aspects psychosociaux.

Bon à savoir : Durant l'enquête du conseiller en prévention-aspects psychosociaux, il serait judicieux de convenir avec le travailleur d'une suspension temporaire de ses activités. Si le travailleur refuse, et si la gravité des faits l'exige, l'employeur peut alors prendre les « mesures conservatoires nécessaires ». Ces mesures peuvent par exemple consister en un aménagement temporaire de la fonction, un aménagement temporaire de l'horaire, etc. (la prudence restant de mise, l'employeur ne pouvant normalement pas modifier unilatéralement les conditions de travail de manière importante ...).

4. On peut se poser la question de savoir s'il ne faut pas d'ores et déjà procéder au licenciement pour faute grave du travailleur. Nous conseillons toutefois d'attendre les résultats de l'analyse des risques psychosociaux, sauf si des faits graves (violence physique, menaces, injures, ...) ont déjà été portés à la connaissance de l'employeur, et que celui-ci est en mesure de les prouver.

Bon à savoir : Lorsqu'un licenciement pour motif grave est envisagé, il ne faut pas perdre de vue la règle selon laquelle un licenciement pour motif grave ne peut plus être notifié après un délai de 3 jours ouvrables prenant cours à dater de la connaissance certaine des faits par la personne/l'organe compétent(e) pour prendre la décision de licencier au sein de l'entreprise. Le moment à partir duquel la connaissance des faits sera « certaine » dépendra des circonstances propres à chaque cas de figure.

Cette réponse vous a été proposée par [YELAW](#), cabinet d'avocats spécialisés dans le droit du travail. Si vous souhaitez vous aussi soumettre une question, envoyez-nous votre question à l'adresse legal@hralert.be. Toutes les deux semaines nous publierons une réponse sur notre plateforme.

Gardez en tête que cette rubrique a pour intérêt d'être généraliste et de proposer une première approche de la question. Toute question soumise à cette rubrique est également susceptible d'être publiée. Si vous souhaitez une réponse plus précise ou si vous souhaitez rester anonyme dans la gestion de la réponse, nous vous invitons à prendre contact directement avec notre partenaire [YELAW \(info@yelow.be, +32 2 262 46 86\)](#).