

Elus du C.E ou du C.S.E

Le Harcèlement moral au travail est un problème.

La solution, la médiation.

Mesdames et Messieurs les élus,

Mesdames et Messieurs les désignés,

Merci d'afficher et donner nos coordonnées aux salariés accusés ou accusant de harcèlement moral.

Expliquez que c'est un droit pour les salariés, de plus, l'obligation de l'employeur est respectée.

Personne ne peut aujourd'hui ignorer les conséquences du stress sur la santé physique et mentale des salariés.

Des faits divers dramatiques viennent quotidiennement nous rappeler que les RPS constituent désormais une priorité en termes de prévention.

Faute de données suffisamment établies, d'autres facteurs de stress importants comme le manque de soutien et le harcèlement moral, ressenti et/ou réel, n'ont pas pu être pris en compte.

La médiation fait émerger les faits réels et éclaire les ressentis (travail sur la dimension émotionnelle) ; de plus, la solution trouvée de façon contributive est bien mieux acceptée que les autres solutions pouvant être proposées.

Ce sont les salariés qui avec l'aide du médiateur trouvent eux même une solution qui n'est pas imposée.

Donnez nos coordonnées en cas de ressenti ou d'harcèlement moral, de conflits naissant ou installés aux salariés que vous suivez.

Merci d'afficher ou de faire afficher dans vos locaux, bureau, panneau, l'information qui est sur la page suivante, aux salariés.

Information aux salariés

Le harcèlement moral

Il existe sur place un conflit opposant deux salariés (ou plus), l'un accusant l'autre de harcèlement moral. Il s'agit donc d'une intervention dans le cadre de l'article L1152-6 du Code du travail.

Article L1152-6 du code du travail

[Une procédure de médiation](#) peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties etc.

Article L4121-1 du code du travail (Obligations de l'employeur.)

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. C'est à l'employeur de payer le cout des prestations de médiation.

[La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.] [Dont la médiation fait partie.](#)

Le Cabinet d'Ingénierie Relationnelle vous propose :

Une première mission d'une journée (pour deux personnes) portant sur de l'état des relations entre les parties :

- Ecoute des personnes individuellement en conflit. (L'accusé et l'accusateur de harcèlement). Ecoute des salariés touchés par le conflit afin de vérifier le nombre de personne réel partie prenante au conflit. Confirmation écrite des salariés pour le processus de médiation dans le cadre de l'article L 1152-6 du CT ou médiation hors de ce cadre article L4121-1 du CT.

Une deuxième mission d'un à deux jour La médiation :

- Préparation à la médiation (entretien individuel 2h à 3h par personne) vérifier et apurer la dimension émotionnelle du différend.
- La réunion de médiation, 3 h ensemble (une deuxième réunion de médiation est quelquefois nécessaire) accompagnement à la recherche de solutions.

CONDITIONS D'EXÉCUTION

Les actions seront réalisées par un médiateur professionnel, pluridisciplinaire en qualité relationnelle.

Nous vous informons que le médiateur intervient dans le respect du Code d'éthique et de Déontologie de la CPMN, qu'il est titulaire du CAP'M® et qu'il est médiateur auprès de la cour d'appel de Lyon.

En outre, son obligation de moyens se définit au travers de son indépendance, son impartialité, sa neutralité et de sa confidentialité. En aucun cas le médiateur ne saurait :

- ✚ Apposer sa signature sur un document engageant les parties.
- ✚ Recevoir de directive de qui que ce soit.
- ✚ Donner de conseil juridique ou technique en cas de besoin, vous vous rapprocherez d'un conseil compétent dont c'est le rôle.

**Un conflit naissant ou installé ; Un harcèlement moral réel ou ressenti. Accusé de ...
Contactez-nous sans attendre. Aucun salarié ne doit souffrir sur son lieu de travail.**

Courriel : mediateur@pleault.fr