



Grille d'analyse

Est-ce du harcèlement?



Étape 1 Identifier la conduite

1. Quels sont les faits concrets?

- ☐ Paroles
- ☐ Gestes
- ☐ Décisions
- ☐ Comportements répétés
- ☐ Acte unique

Décrire objectivement les faits (sans interprétation) :

Étape 2 Caractère vexatoire

2. La conduite est-elle objectivement blessante, humiliante ou dénigrante?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Incertain

Questions à se poser :

- Une personne raisonnable trouverait-elle cela humiliant?
- La dignité professionnelle est-elle atteinte?
- Y a-t-il discrédit ou dévalorisation?



Étape 3 Répétition ou gravité

3A. Y a-t-il répétition?

- ☐ Oui – Fréquence : _____
- ☐ Non

OU

3B. S'agit-il d'un acte unique grave?

- ☐ Humiliation publique
- ☐ Menace
- ☐ Accusation grave non-fondée
- ☐ Geste agressif

Étape 4 Atteinte à la dignité ou à l'intégrité

4. Quels sont les effets observables?

- ☐ Isolement
- ☐ Perte de crédibilité
- ☐ Détresse psychologique
- ☐ Climat de peur
- ☐ Atteinte à la réputation

Impacts constatés :

Étape 5 Milieu de travail

5. Le climat est-il devenu objectivement néfaste?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ À analyser

Questions clés :

- La situation dépasse-t-elle un simple conflit?
- Y a-t-il une dynamique de domination ou d'acharnement?
- Le droit de gérance est-il exercé de manière abusive?



Diagnostic final

- ☐ Conflit interpersonnel
- ☐ Incivilité
- ☐ Gestion légitime mais maladroite
- ☐ Harcèlement psychologique probable

Justification :

RAPPEL

- Harcèlement psychologique : Selon l'article 81.18 LNT, le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire **répétée, hostile ou non désirée, portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité** d'une personne et rendant le **milieu de travail néfaste**.
- Conduite grave : Une seule action manifestement grave peut satisfaire les critères si elle atteint l'intégrité du salarié et laisse un effet durable.
- La mauvaise foi n'est pas un élément nécessaire pour conclure à l'existence d'un harcèlement psychologique.
- Le critère de la **personne raisonnable** placée dans les mêmes circonstances est utilisé pour déterminer si une conduite est vexatoire.
- Droit de gérance : Un employeur a le droit de **diriger, encadrer et superviser le travail de ses employés**, tant que ses interventions sont légitimes et visent le bon fonctionnement de l'organisation ou l'amélioration du comportement ou du rendement d'un salarié. L'exercice du **droit de gérance** devient problématique seulement lorsqu'il est **déraisonnable, abusif ou discriminatoire**. Même dans ce cas, il ne constitue du harcèlement psychologique que s'il **respecte tous les critères prévus par la loi**.