

Mobbing, comment réagir?

On entend de plus en plus souvent parler de mobbing. De quoi s'agit-il exactement, et comment réagir?

Pour parler de mobbing, on doit se trouver en présence d'agissements répétitifs. Les agissements en question peuvent à priori paraître banals et non répréhensibles. Mais lorsqu'ils se répètent, ils deviennent inacceptables. En clair, on parle de mobbing lorsqu'une ou un collaborateur est harcelé, chicané ou blessé de manière systématique et volontaire, dans l'intention manifeste de le pousser vers la sortie. Le Tribunal fédéral définit le mobbing comme un comportement systématique et durable visant à isoler une personne ou même à l'éloigner de son lieu de travail.

Les causes du mobbing

Le mobbing n'est possible que si les personnes de l'entourage direct de la victime se contentent d'observer les faits sans intervenir. Si les collaborateurs ont peur de réagir, que ce soit pour eux-mêmes ou pour un collègue, la personne exerçant le mobbing peut agir à sa guise.

Quelques actes de mobbing typiques: faire circuler de fausses rumeurs, confier des missions n'ayant aucun but concret, proférer des menaces verbales, isoler socialement la personne ou encore la critiquer de manière systématique et répétée.

Les devoirs de l'employeur

Un employeur qui ne s'oppose pas au mobbing ne remplit pas ses devoirs. Ainsi, il a l'obligation de prendre des mesures adéquates, même en cas de

soupçon. Ceci ne veut pas dire pour autant qu'il doit intervenir directement dans chaque conflit. Mais il doit reconnaître les cas extrêmes qui demandent des mesures immédiates. Dans le même ordre d'idées, les employés non concernés se doivent de réagir plutôt que de se replier sur eux-mêmes.

Comment réagir?

La personne qui croit être victime de mobbing doit chercher le dialogue avec son supérieur direct, respectivement avec le ou les responsables de la gestion du personnel. Comme il est souvent difficile de prouver l'existence d'un cas de mobbing – puisqu'il s'agit d'une notion fortement subjective! – la tenue d'un journal de bord relatant les divers faits et gestes peut être d'un précieux secours.

Dédommagement

Le mobbing peut coûter cher: si un licenciement est jugé abusif en raison d'une situation de mobbing, la victime a droit à un dédommagement (maximum six mois de salaire). Si l'employé se retrouve dans l'incapacité de travailler suite à du mobbing, l'employeur peut être contraint de payer la différence entre salaire et rente AI. A ceci peuvent venir s'ajouter d'éventuelles demandes de réparation pour tort moral.

Barbara Pfister / trad: ms