

### **Peut-on parler de droits de l'homme sans parler de citoyenneté dans l'entreprise ?**

**A l'évidence celle-ci passe par le droit à la santé au travail, cette question étant liée aux droits sociaux des citoyens.**

Cette préoccupation s'est imposée ces dernières années comme une absolue nécessité au vu des transformations du monde du travail, pour preuve le développement du stress et la multiplication des suicides au travail. L'individualisation du travail faisant peser sur les salariés des contraintes qui auparavant étaient gérées collectivement.

**Oui, le travail peut nuire gravement à la santé**, les nouvelles organisations et leurs visées essentielles, comme intensifier le travail, individualiser les salariés, leur faire intérioriser les objectifs de l'entreprise, en sont les causes principales ; et ce avec une tendance à rendre chaque travailleur "*client*" d'un autre travailleur, transformant ainsi les rapports sociaux en "*rapports commerciaux*".

**Dans ce contexte le présent bulletin juridique traite du harcèlement moral qui constitue l'un des éléments de cette citoyenneté dans l'entreprise, de la santé au travail et du respect de la dignité de tous les salariés.**

Jean-Claude MAILLY l'a rappelé lors du 22<sup>ème</sup> Congrès confédéral à Montpellier : FORCE OUVRIERE, conscient de la dégradation des conditions de travail génératrice de troubles psychosociaux, doit s'impliquer pleinement dans ce dossier notamment par le biais des institutions représentatives du personnel et tout particulièrement du CHSCT.

Sujet d'avenir s'il en est, l'organisation du travail et son cortège de souffrance au travail est un dossier sur lequel nous reviendrons.

Gérard VERGER



# **HARCÈLEMENT MORAL :**

## **quels éléments de preuve doit apporter le salarié ?**

**Attestations de collègues, mails, mesures vexatoires, certificats médicaux attestant d'un état anxiogène suffisent à présumer l'existence d'un harcèlement moral. L'employeur ne peut pas les balayer d'un revers de main. Il doit être en mesure de se justifier. (Exemples au travers de 12 arrêts)**

C'est une évidence : de mois en mois, ce contentieux grandit. De plus en plus de salariés s'estiment, à juste titre ou non, victimes de harcèlement.

**En matière de preuve du harcèlement moral, la Cour de Cassation impose la marche à suivre suivante :**

1. Le salarié doit établir la matérialité de faits précis et concordants constituant pour lui un harcèlement ;
2. Le juge apprécie si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ;
3. Dans l'affirmative, l'employeur doit prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement.

Une série d'arrêts rendus le mois dernier et début avril par la Haute juridiction nous permet de rappeler les indices et éléments de preuve que le salarié doit avancer pour établir le harcèlement.

### **↳ Des attestations peuvent suffire**

Ce n'est pas la parole du salarié contre celle de l'employeur. Le salarié doit impérativement avancer les faits qui lui permettent d'affirmer qu'il s'estime harcelé. Une attestation d'un collègue est un début de preuve, admet la Cour : dans cet arrêt, le salarié produisait une attestation d'un de ses anciens collègues faisant état du harcèlement moral dont ils avaient tous deux fait l'objet ainsi que deux certificats médicaux, l'un émanant du médecin du travail, indiquant qu'il présentait un état anxieux à la suite d'un incident avec son employeur.

### **↳ Des témoignages**

Il en va de même des témoignages de collègues notamment. Une Cour d'Appel avait débouté un salarié protégé de ses demandes, jugeant les témoignages imprécis et exprimés en termes généraux, à l'exception d'un seul relatant des faits très anciens ; de même, les attestations faisant état de quolibets ne comportaient aucune précision quant à la période, la fréquence, les circonstances et l'imputabilité de ceux-ci. En dépit de ces éléments, la Cour de cassation a cassé cet arrêt.

## ↳ Des échanges de mails

De la même façon, un échange de mails peut constituer un début de preuve. Encore faut-il que le salarié soit bien le destinataire du mail et qu'il puisse prouver sa provenance, rappelle un arrêt du 22 mars. Les juges ont ainsi écarté les courriels électroniques prétendument adressés par le responsable du salarié à diverses personnes de l'entreprise car l'intéressé ne justifiait pas des conditions dans lesquelles il les avait obtenus, mais aussi que ces documents n'apparaissaient pas dans la boîte mail dudit responsable. Soupçonnés faux, les mails n'ont pas été retenus.

## ↳ Un courrier du médecin du travail

De même, apporte suffisamment d'éléments la salariée qui produit une attestation d'un membre du CHSCT reconnaissant qu'elle se faisait humilier et harceler par sa responsable de magasin, éléments confortés par des échanges de correspondances entre le médecin du travail et celui de la caisse primaire d'assurance maladie dont il ressortait que les difficultés étaient telles qu'elles compromettaient la reprise du travail de l'intéressée qui était déprimée et traitée par des antidépresseurs et des anxiolytiques.

## ↳ Des méthodes et des modes de management vexatoires

La Cour a admis que le mode de management puisse constituer un cas de harcèlement. Il en va de même des mesures vexatoires répétées prises par la hiérarchie. L'employeur doit exécuter de bonne foi le contrat. Cela lui interdit l'usage de certaines méthodes, rappelle la Cour dans un arrêt du 30 mars.

Dans cette affaire, un directeur général de la division Produits de cuisine avait été privé de secrétaire et changé de bureau en dehors de toute réorganisation du service. Il avait aussi vu le montant de sa part variable modifié et ne figurait plus ni sur l'organigramme des directeurs généraux de la société ni dans la note accompagnant celui-ci sans aucune démonstration de motif objectif de ce changement. Enfin, la définition de ses fonctions avait subi des modifications répétées visant à supprimer son poste, et il s'était vu retirer l'ensemble de ses collaborateurs, de sorte qu'il n'avait plus de moyens d'action.

Autre arrêt de la même veine : un médecin anesthésiste qui n'est plus chargée de l'établissement de tableaux de service en sa qualité de médecin référent, l'autorisation de ses congés n'est pas signée, ses horaires de travail pendant l'été sont modifiés. En outre, ses arrêts de travail avaient été contrôlés et elle n'avait pas été invitée à la soirée des vœux.

Autre exemple : les pressions exercées par l'employeur par le biais de nombreux appels téléphoniques à toute heure du week-end ou de la nuit, de pression constante aux fins d'obtenir le maximum de travail, de système de contrôle des voitures constituent un harcèlement. Les salariées en l'occurrence souffraient de surmenage, d'épuisement professionnel et de dépression.

## ↳ Insultes et agressions

Il en va de même pour une employée de bureau qui s'était vu imposer des horaires extensibles variant d'un jour à l'autre et qu'elle n'était pas en mesure de prévoir et qui subissait l'attitude désobligeante et même insultante du gérant, lequel la traitait de nulle, d'incapable, de bonne à rien et lui parlait vulgairement. Ces mauvaises relations, constatent les juges, avaient déstabilisé son état psychologique jusqu'à aboutir à l'inaptitude.

Il est manifeste que constitue un harcèlement le fait d'agresser verbalement et physiquement une vendeuse de retour d'un congé maternité. Celle-ci avait d'ailleurs déposé plainte et avait été arrêtée pour maladie. Dès son retour, elle avait subi des changements quotidiens de tâches et de secteur et une mise à l'écart des autres employés auxquels elle ne devait pas adresser la parole.

### **Conditions de travail et brimades**

Les conditions de travail peuvent aussi déceler une situation de harcèlement. C'est le cas d'une préparatrice en pharmacie contrainte, pendant plusieurs mois, de travailler dans un local exigu, encombré et non chauffé, qui subit des critiques répétées et dévalorisantes souvent en présence de la clientèle. Les juges relèvent qu'elle a vu ses attributions de préparatrice réduites à une activité de rangement et de nettoyage.

Enfin, le harcèlement a également été retenu à l'encontre d'une responsable hiérarchique qui portait sur un salarié (dont l'état de santé s'était dégradé) des appréciations fortement négatives peu conformes à celles qu'il avait reçues les années précédentes. Elle avait refusé tout dialogue avec le salarié, lui avait transmis une autorisation de congé avec retard et ne lui envoyait pas son planning de travail en temps utile. Dernier indice, le salarié était le seul à apparaître sous son nom de famille et non sous son prénom sur le planning d'accueil ce qui constituait une inégalité de traitement avec les autres agents du centre.

\* \* \* \* \*