

Pour un monde plus juste et plus humain

Juin 2006  
numéro 29

*Il dépend de nous que  
l'espérance ne mente  
pas.*

Charles Péguy

Page 1

**La CFTC majoritaire au siège**

**Plan social suite mais pas fin**

**Harcèlement moral**

Pages 2 , 3 et 4

**Le harcèlement moral :  
détection, preuves et sanctions.**

**Section Syndicale CFTC-MANPOWER**

13, rue Dautancourt  
75017 Paris

téléphone : 01.42.29.14.93

fax : 01.42.29.14.97

courriel : [cftc-manpower@wanadoo.fr](mailto:cftc-manpower@wanadoo.fr)

Sites Internet :

<http://cftc.manpower.free.fr>

<http://www.syndicat-interim.com>

La CFTC majoritaire au siège

Les élections de représentativité au siège CE et DP viennent de se dérouler. Alors que Construire et Entreprendre détenait la majorité au comité d'entreprise depuis plus de vingt ans (6 sièges de titulaire sur 7 aux élections de 2004), nos candidats sont arrivés en tête et deviennent pour la première fois majoritaires avec 4 postes de titulaires sur 7 au CE.

En apportant leurs voix aux candidats CFTC, nos collègues ont voulu montrer à la direction qu'ils soutenaient nos actions et notre combat contre un plan social injustifié comme le prouvent les très bons résultats économiques de notre entreprise annoncés à grands renforts de WAOUH et autres cocoricos sans aucune pudeur envers les premiers licenciés économiques qui quittent MANPOWER depuis plusieurs jours, licenciements qui se poursuivront jusqu'en fin 2007.

Mais notre victoire est aussi le fruit d'un travail de plusieurs années pendant lesquelles nous avons su rester à l'écoute et à la disposition de nos collègues pour les informer, les assister, les conseiller et les défendre.

Plan social

Restant le seul syndicat à continuer une action en justice visant à faire annuler le plan social chez Manpower, la CFTC a été débouté par le juge des Référé dans sa première demande visant l'annulation ou

la suspension en urgence du plan social.

N'étant pas convaincus de la pertinence de ce premier jugement puisque le juge n'a pas souhaité examiner notre argument juridique du fait de la libre signature du texte par d'autres organisations syndicales nous avons décidé de faire examiner le fond de notre contestation du plan social par un juge d'instance.

L'audience est prévue le 20 juin 2006.

Harcèlement moral

Notre dossier central est une fois de plus consacré au harcèlement moral.

Nous souhaitons que les collaborateurs et collaboratrices de Manpower qui vivent une dégradation de leurs conditions de travail générée par un harcèlement sachent que celui-ci n'est pas une fatalité et qu'il ne faut pas attendre le point de rupture physique et psychologique pour en parler. Des possibilités pour se défendre existent, nous sommes à leurs côtés pour faire cesser ces agissements.

Vos représentants C.F.T.C

## Harcèlement Moral : Détection, preuves et sanctions

La cour de cassation rend aujourd’hui de nombreux arrêts sur le harcèlement moral. Apportant ainsi des précisions sur les contours mêmes de cette notion, ainsi que sur les moyens d’action des victimes comme la résiliation judiciaire du contrat de travail ou la prise d’acte de la rupture.

### Quand y a-t-il harcèlement ?

La formulation retenue par le législateur lors de l’introduction de la notion de harcèlement moral dans le Code du travail par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 ne définit pas ce que constitue un agissement de harcèlement moral, mais se fonde sur les conséquences de cet agissement : aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou morale ou de compromettre son avenir personnel (Code du travail art. L.122-49).

### Manifestation du harcèlement

Le harcèlement moral peut se manifester par une mise à l’écart, des critiques ou des railleries répétées, des conditions de travail humiliantes (aucun endroit pour ranger ses affaires, une surveillance pointilleuse...), un dénigrement systématique du travail réalisé, une multiplication de sanctions injustifiées, l’imposition de nombreuses tâches subalternes sans lien avec la qualification, etc.

Le harcèlement moral peut être le fait de l’employeur, d’un supérieur hiérarchique, mais aussi de simples collègues : aucun rapport d’autorité n’est exigé entre la victime et l’auteur du harcèlement.

### Des agissements répétés

Un salarié ne peut invoquer un harcèlement moral face à un comportement isolé : les juges ne retiennent la qualification de harcèlement moral que lorsque les agissements sont répétés. Tel est le cas lorsque :

- l’employeur critique systématiquement les compétences et le travail de l’intéressée qu’il prive régulièrement et pour des périodes prolongées d’affectation précise aux fins de l’isoler du reste de la communauté de travail (Cass.soc, 24 janvier 2006 n°03-44.889) ;

- le maire d’une commune applique tardivement à une secrétaire de la mairie les mesures relatives à la réduction du temps de travail votées par le conseil municipal, modifie les permanences de la mairie en lui imposant délibérément des heures de présence incompatibles avec ses occupations professionnelles dans une autre mairie, l’empêche d’accéder librement à son lieu de travail tout comme aux documents qu’elle doit traiter ainsi qu’à l’ordinateur de la mairie, lui adresse souvent devant témoins, des reproches injustifiés quant à l’exécution de son travail ou des réflexions désobligeantes et la prive régulièrement de salaires (Cass . crim, 21 juin 2005, n°04-86.936) ;
- Une salariée fait l’objet d’un retrait sans motif de son téléphone portable à usage professionnel, de l’instauration d’une obligation nouvelle et sans justification de se présenter tous les matins au bureau de son supérieur hiérarchique et de l’attribution de tâches sans rapport avec ses fonctions, faits générateurs d’un état dépressif médicalement constaté nécessitant des arrêts de travail (Cass.soc, 27 octobre 2004 n°03-41.008) ;
- L’employeur affecte la salariée dans un local exigu sans chauffage décent et sans outil de travail, l’isole des autres salariés de l’entreprise en leur demandant de ne plus lui parler, met en doute son équilibre psychologique et a un comportement excessivement autoritaire à son égard. Par leur conjonction et leur répétition, ces faits constituent un harcèlement moral (Cass.soc, 29 juin 2005 n°03-44.055) ;
- Un salarié de 12 ans d’ancienneté se voit adresser sur une courte période plusieurs courriers recommandés l’informant qu’il ne remplit plus normalement ses attributions (Cass.soc, 26 janvier 2005 n°02-47.296) ;
- En revanche ne constituent pas un harcèlement moral deux sanctions disciplinaires injustifiées en l’espace d’un mois (Cass.soc, 26 juin 2004 n°02-41.795).

Que peut faire la victime ?

§ Médiation

La victime d'un harcèlement moral peut engager une procédure de médiation (Code du travail, art. L.122-54), dès lors qu'il y a accord entre elle et l'auteur présumé du harcèlement sur le choix du médiateur. Cette procédure peut également être mise en œuvre par la personne mise en cause.

Directement ou en cas d'échec de la médiation, la victime peut aussi agir auprès du conseil de prud'hommes ou engager des poursuites pénales.

§ Action au conseil des prud'hommes

Objet de la demande

Le salarié s'estimant victime d'un harcèlement moral peut agir devant le conseil de prud'hommes pour obtenir des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi. Cette demande peut s'adresser tant à l'employeur qu'au harceleur. Aucun montant minimum ou maximum n'existe pour indemniser ce préjudice.

Si le salarié a été sanctionné, licencié ou a fait l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels faits ou les avoir relatés, il peut demander la nullité de cette mesure au conseil de prud'hommes (Code du travail art. L 122-49).

Une telle mesure est également punie d'un emprisonnement d'un an et/ou d'une amende de 3750 euros. (Code du travail art. L 152-1-1).

L'annulation du licenciement, qui est de plein droit (Code du travail art. L 122-49), permet au salarié d'obtenir la réintégration dans son emploi. Le salarié a alors droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé

(Cass.soc, 25 janvier. 2006, n°03-47.517). Dans le cas où le salarié victime d'un licenciement nul ne demande pas sa réintégration, il a droit d'une part aux indemnités de rupture et, d'autre part, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à six mois de salaire, quelle que soit son ancienneté (Cass.soc, 2 juin 2004, n°02-41.045).

Le salarié peut également saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur (Cass.soc, 5 avril 2005, n°02-46.634). Il peut enfin s'adresser au juge prud'homal, après avoir pris acte de la rupture du fait de l'employeur pour faire qualifier cette rupture de licenciement (Cass.soc, 26 janvier. 2005, n°02-47.296). Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiait, soit dans le cas contraire d'une démission (Cass.soc, 31 octobre 2005, n°03-47.196).

Preuve du harcèlement

La loi organise un mécanisme de preuve en deux temps pour prouver l'existence d'un harcèlement moral :

- dans un premier temps, le salarié concerné doit établir des faits objectifs qui permettent de présumer de l'existence d'un harcèlement moral (témoignages, attestations, certificats médicaux... ) ;
- dans un second temps, le défendeur au vu de ces éléments, doit prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, si besoin toutes mesures d'instructions qu'il estime utiles (Code du travail, art. L.122.52).

Les juges du fond apprécient souverainement l'existence d'un harcèlement moral (Cass.soc, 23 novembre 2005, n°04-46.152).

Seuls les tribunaux sont en mesure de qualifier des faits de harcèlement moral. Ils ne sont pas liés par des avis médicaux (Cass.soc, 23 novembre 2005, n°04-41.649).

§ Action en substitution des syndicats

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent agir en justice pour obtenir la condamnation d'un harcèlement moral en faveur d'un salarié, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. Ce dernier peut toujours intervenir à l'instance et y mettre fin à tout moment (Code du travail art.L122-53).

§ Poursuites pénales

Le délit de harcèlement moral est puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende. Il est défini comme le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (Code pénal art.222-33-2).

En outre, des peines complémentaires peuvent être prononcées, comme l'interdiction d'exercer l'activité professionnelle à l'occasion de laquelle le harcèlement s'est produit (Code pénal art.222-44).

Le tribunal peut aussi ordonner l'affichage du jugement et l'insertion dans les journaux qu'il désigne (Code du travail art. L.152-1-1) ou décider d'ajourner le prononcé de la peine en demandant à l'employeur de rétablir une situation normale (Code pénal art.222-44).

Sanctions disciplinaires en cas de harcèlement

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible de sanctions disciplinaires (Code du travail art. L.122-50). La loi ne fixe pas la nature de la sanction à envisager mais celle-ci peut aller jusqu'à son licenciement.

Ainsi jugé que le comportement de la salariée qui dénigre et harcèle ses subordonnés en public et manifeste de l'agressivité tant à l'égard de son employeur qu'envers les autres salariés et les contractants de l'entreprise constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass.soc. 23 février 2005, n°02-45.988).

Délit de dénonciation calomnieuse

Des faits non avérés peuvent constituer un délit de dénonciation calomnieuse puni d'une peine de cinq ans de prison et de 45.000 euros d'amende (Code pénal art. 226-10). Par ailleurs le salarié risque, si les imputations sont fausses, un licenciement pour faute grave, voire lourde s'il y a intention de nuire. Par exemple le comportement d'une salariée qui «s'était livrée à une manœuvre ayant consisté à adresser à son supérieur hiérarchique deux lettres lui imputant faussement des actes de harcèlement moral et à poursuivre en justice, sur le fondement des mêmes accusations, la résolution de son contrat de travail aux torts de l'employeur » constitue une faute grave (Cass.soc. 18 février 2003, n°01-11.734).

Prévention dans l'entreprise

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les agissements de harcèlement moral (Code du travail, art. L.122-51), veiller à ce que le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives à l'interdiction de ses pratiques (Code du travail, art. L.122-34), intégrer cette question dans la politique de prévention des risques professionnels (Code du travail, art. L.230-2), prendre en considération les propositions de mesures individuelles faites par le médecin du travail afin de faire cesser la situation de harcèlement et, en cas de refus, faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il soit donné suite (Code du travail, art. L.241-10-1).

Les représentants du personnel ont également un rôle à jouer : le CHSCT peut proposer des actions de prévention en la matière (Code du travail, art. L.236-2), tandis que les délégués du personnel peuvent exercer leur droit d'alerte lorsqu'ils ont connaissance d'une situation de harcèlement moral. Ils saisissent alors l'employeur qui est tenu de procéder sans délai à une enquête et de remédier à la situation.

Si l'employeur ne fait rien ou s'il y a divergence sur la réalité des événements, ou encore si aucune solution n'a pu être trouvée, le salarié (ou le délégué du personnel si le salarié ne s'y oppose pas) peut saisir le conseil de prud'hommes qui statue en référé.