



**Le harcèlement moral
et psychologique au travail**

- ▶ Définition
- ▶ Mesures de prévention
- ▶ Sanctions
- ▶ Défendre les droits des salariés

Janvier 2001



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Le harcèlement moral et psychologique au travail

Le terme "harcèlement moral et psychologique" recouvre une multitude de situations visant toutes à déstabiliser un salarié.

Soit, parce que l'employeur envisage de se séparer d'un (e) salarié (e) gênant (e) en contournant ou non une procédure de sanction, voire de licenciement, soit, parce qu'il s'agit pour diverses raisons, de durcir les méthodes de gestion ou les conditions de travail.

Si l'absence de loi, contrairement au harcèlement sexuel, ne permet pas de définir juridiquement le harcèlement moral et psychologique, les tribunaux, lorsqu'ils sont saisis, peuvent néanmoins s'appuyer sur d'autres règles de droit pour sanctionner le harcèlement.

Dans la fonction publique, l'article 6 de la Loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983 protège et garantit le fonctionnaire notamment ses libertés d'opinion.

Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe sauf si celui-ci constitue une condition déterminante de l'exercice de ses fonctions, de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses.

L'article 11 de la même loi qui constitue le socle des statuts des trois fonctions publiques assure aux fonctionnaires une protection à l'occasion de leurs fonctions.

Lorsque ceux-ci sont poursuivis, victimes de pressions, de harcèlement, la collectivité publique est tenue de les protéger et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

Dans le secteur privé et en application de l'article L122-48 du Code du Travail, l'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser le harcèlement.



Qu'est-ce que le harcèlement moral et psychologique ?

Le harcèlement moral ou psychologique ou encore professionnel recouvre de nombreuses pratiques.

- ▶ le harcèlement gratuit et pervers qui est mis en œuvre pour simplement détruire. C'est la classique "prise en grippe".
- ▶ le harcèlement mis en œuvre à l'encontre de salariés (es) que l'on veut pousser à la démission.
- ▶ le harcèlement stratégique qui est mis en œuvre dans le cadre d'une logique de gestion où les salariés (es) sont durement mis en concurrence dans un souci bien connu de "rentabilité de la productivité".
- ▶ ce harcèlement s'est constamment développé dans les hôpitaux notamment lors du passage aux 35 heures pour les personnels de nuit et aujourd'hui dans de nombreux établissements sanitaires et sociaux soumis aux dispositions des Lois Aubry concernant également les 35 heures.

D'une manière générale, les syndicats, les représentants du personnel, les médecins du travail, les avocats ou encore les défenseurs syndicaux connaissent bien les ravages de ces pratiques.

Celles-ci ne sont pas nouvelles mais il est vrai que leur médiatisation a probablement permis une plus grande prise de conscience ainsi qu'une déculpabilisation des salariés (es) victimes de ces pratiques.



Mesures de prévention et attribution du C.H.S.-C.T.

1. Mesures de prévention

Dans tous les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions légales en matière de harcèlement, qu'il soit psychologique ou sexuel.

Nos organisations syndicales et nos représentants peuvent demander la mise à jour dudit règlement.

Dans la fonction publique hospitalière, les articles 6 et 11 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 doivent être rappelés dans les services.

Pour le secteur privé et associatif, les articles L123-1 à L123-7 du Code du Travail doivent faire l'objet d'une même démarche.

2. Attributions du CHS-CT.

Les C.H.S.-C.T. peuvent proposer des actions de prévention en matière de harcèlement. Des initiatives pour mettre en œuvre des actions d'information et de prévention du harcèlement peuvent être engagées en vue de contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Ces actions n'ont pas pour effet de faire obstacle à celles que peuvent mener les autres instances représentatives du personnel et les organisations syndicales qui ont la faculté de pouvoir ester en justice en faveur des salariés.



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Le harcèlement est passible de sanctions.

Tout salarié (e) ayant procédé à des agissements de harcèlement est passible d'une sanction disciplinaire.

Ces agissements constituent un motif de sanction disciplinaire, voire une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Toute personne abusant de l'autorité que lui confère sa fonction peut-être poursuivie devant la juridiction pénale. En effet l'article 225-14 du Code Pénal sanctionne le fait de harceler autrui.

L'auteur du harcèlement s'expose à une peine d'emprisonnement et à une amende ainsi qu'au versement des dommages et intérêts à la victime en application des articles 1382 et 1383 du Code civil.

La défense des droits des salariés.

Le salarié victime de harcèlement peut engager une action devant les tribunaux avec l'appui du syndicat qui peut aussi se substituer à lui en application de l'article L123-6 du Code du Travail et en conformité à ses statuts.

Pour engager cette action en faveur de la victime, le syndicat doit justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

Le syndicat peut agir, tant au plan civil et administratif qu'au plan pénal. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par lui.

Avant d'engager toutes procédures judiciaires, nous recommandons au salarié et au syndicat de mettre en demeure l'employeur pour qu'il engage ses responsabilités.



CONSEILS PRATIQUES

Réagir aux brimades et aux humiliations.

Le harcèlement moral et psychologique au travail qui peut se définir juridiquement comme la répétition de certains faits entraînant une dégradation des conditions de travail, est cependant, par ses aspects sournois, difficile à identifier y compris par les personnes qui en sont victimes et surtout à prouver.

Néanmoins, quelques conseils pratiques peuvent aider les salariés concernés à rompre l'isolement.

- ▶ Prendre contact avec les délégués syndicaux et les institutions représentatives du personnel qui ont le pouvoir d'interpeller l'employeur.
- ▶ Attirer l'attention de l'employeur des faits dont la personne est victime pour que celui-ci engage ses responsabilités.
- ▶ Informer l'inspecteur du travail,
- ▶ Consulter le médecin traitant,
- ▶ S'adresser au médecin du travail qui a une mission de prévention,
- ▶ Saisir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui a le pouvoir de procéder à des enquêtes.
- ▶ De noter dans un carnet personnel tous les faits et le cas échéant la présence des témoins.
- ▶ Demander le témoignages des collègues.

D'une manière générale, tout salarié victime de harcèlement doit se rappeler que son employeur est directement engagé par ces agissements, qu'il peut être condamné à réparer le préjudice subi en application de l'article 1184 du Code civil.



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Quelques jurisprudences

⇒ La souffrance professionnelle peut constituer un risque grave justifiant le recours à un expert par le C.H.S.-C.T.

Cour d'appel d'Aix en Provence,
Chambre civile B, 5 Juillet 1999
Affaire : CRAM du Sud Guert c/ F.O. C.H.S.-C.T.

⇒ L'employeur qui rend impossible l'exécution du contrat est responsable de sa rupture.

Cour de cassation,
Chambre sociale 16 Juillet 1998
Affaire : Bringal c/ Ste Bronzes Strassacker

⇒ Imposer des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine est un délit.

T.G.I. de Caen,
(correctionnelle) 10 Février 1998
Affaire : Legrand c/ Robichon

⇒ La tentative de suicide d'une salariée soumise à une pression psychologique impitoyable de sa supérieure constitue un accident survenu à l'occasion du travail devant être pris en charge par la législation des risques professionnels.

Tribunal des affaires de sécurité sociale
des Vosges à Epinal, 28 Février 2000
Affaire : Rousseaux Chantal c/ CPAM des Vosges



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Se référer au dossier publié dans R.P.D.S. N° 663 de Juillet 2000
(revue pratique de droit social - CGT)

« HARCELEMENT ET DROIT SOCIAL »

le harcèlement moral devant les tribunaux

le harcèlement sexuel

Modèles de lettres

A l'employeur

Nom, Prénom

Adresse

Lettre recommandée avec A.R.

Nom et
adresse de l'employeur

Lieu, date

Monsieur le Directeur,

Je travaille dans votre entreprise ou établissement (*dénomination et adresse*) depuis le en qualité de;

Par la présente, j'attire votre attention sur un certain nombre de faits dont je suis personnellement victime dans mon service.

(Préciser les faits et nommer les auteurs sans oublier leur qualifications et responsabilités hiérarchiques.)

Ces faits sont corroborés par les pièces suivantes (*si cela est possible*).

Je tenais à porter ces agissements à votre connaissance que je considère comme étant du harcèlement moral.

Je vous serais reconnaissant (e) de bien vouloir intervenir pour que cessent ces comportements qui n'ont rien à voir avec le comportement normal d'une hiérarchie et la bonne marche de votre entreprise ou établissement.

Veillez, agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments respectueux.

Signature



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

A l'inspecteur du travail

Nom, Prénom
Adresse
Profession

Monsieur l'Inspecteur du travail
(adresse)

Lieu, date

Monsieur l'Inspecteur,

Je travaille dans l'entreprise (*dénomination et adresse*) où j'occupe l'emploi de (*indiquer l'emploi occupé et votre qualification professionnelle*) depuis le (date).

Je voudrais attirer votre attention sur un certain nombre de faits dont je suis personnellement victime dans mon entreprise. Depuis quelques temps, mes supérieurs hiérarchiques ont à mon égard (*ajouter le cas échéant "et à l'égard d'autres salariés de mon entreprise ou de mon département"*) un comportement que j'estime portant atteinte à ma dignité de salarié.

En effet, ceux-ci se livrent à (indiquer précisément les brimades dont vous estimez être victime comme, par exemple, des réflexions qui s'apparentent à des menaces sur votre devenir dans l'entreprise ou à une dévalorisation de votre travail, méthodes d'isolement, mise à l'index, etc. Indiquez aussi les effets concrets : fragilité psychologique, arrêt maladie, situation tendue dans votre service, peur au travail, etc...)

(Ajoutez, si cela est possible : je vous prie, d'ailleurs, de trouver ci-joints des témoignages de mes (ou de mon) collègue de travail qui corroborent ces affirmations).

Je tenais à porter ces faits à votre connaissance que je considère comme étant du harcèlement moral. Je vous serais reconnaissant de bien vouloir mener une enquête et, éventuellement, d'intervenir auprès de mon employeur afin de faire cesser ces comportements qui n'ont rien à voir avec le comportement normal d'une hiérarchie et la bonne marche de l'entreprise.

Veillez agréer, Monsieur l'Inspecteur, mes salutations distinguées.

Signature



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Pour les fonctionnaires hospitaliers victimes de harcèlement un courrier identique est à adresser à la Direction des Affaires Sanitaires et Sociales du département pour intervention.

Plainte au Procureur de la république

**Nom, Prénom
Adresse**

Lettre recommandée avec A.R.

Nom et adresse
du procureur de la République

Lieu, date

Monsieur le Procureur de la République,

J'ai l'honneur de porter plainte contre Monsieur (ou Madame) (*indiquez nom et adresse de l'auteur du harcèlement*) pour infraction au Code du travail (ou Code pénal) commise le (*date*).

Monsieur (ou Madame) n'a pas respecté les dispositions de la loi relative à l'abus d'autorité sur ma personne en tant que salarié. En effet, (*Enumérez ici les faits commis, par exemple : menaces, chantage à l'emploi, réflexions, pressions, brimades*).

Vous trouverez ci-joints (*indiquez s'il s'agit d'un témoignage, d'attestations, certificat du médecin traitant, etc.*).

Veillez, agréer, Monsieur le Procureur de la République, mes salutations distinguées.

Signature



ANNEXE



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

LOI 83-634 du 13 Juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Article 6

Modifié par Loi 92-1179 2 Novembre 1992 art 6 JORF 4 novembre 1992.

La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.

Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur sexe de leur état de santé, de leur handicap ou de leur appartenance ethnique.

Toutefois, des recrutements distincts pour les hommes ou les femmes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

De même, des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un supérieur hiérarchique ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce fonctionnaire dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ;

2° Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.

Article 11

Modifié par Loi 96-1093 16 Décembre 1996 art 50 JORF 17 décembre 1996.

Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales.

Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

« La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle. »

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents publics non titulaires. »

Code du travail

Art. L. 122-48 (Loi no 92-1179 du 2-11-92).- Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes visés aux deux articles précédents.



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

CHAPITRE III - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi no 83-635 du 13-7-83)

Art. L. 123-1 .- Sous réserve des dispositions particulières du présent code et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, l'employeur ou son représentant ne peut :

- a) mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- b) refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;
- c) prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Un décret en Conseil d'État détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement dans les mêmes formes.

(Loi no 92-1179 du 2-11-92) Nul ne peut prendre en considération le fait que la personne intéressée a subi ou refusé les agissements définis à l'article L. 122-46, ou bien a témoigné de tels agissements ou les a relatés, pour décider, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de résiliation, de renouvellement de contrat de travail ou de sanctions disciplinaires.

Art. L. 123-2 .- Aucune clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou des salariés en considération du sexe ne peut, à peine de nullité, être insérée dans une convention collective de travail, un accord collectif ou un contrat de travail, à moins que ladite clause n'ait pour objet l'application des dispositions des articles L.122-25 à L.122-27, L.122-32 ou L.224-1 à L.224-5 du présent code.

Art. L.123-3 .- Les dispositions des articles L.123-1 et L.123-2 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes en vue d'établir l'égalité des chances en matière professionnelle entre salariés des deux sexes.

Les mesures ci-dessus prévues résultent soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines de l'embauche, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, soit en application des dispositions du 9^o de l'article L. 133-5, de stipulations de conventions collectives étendues ou d'accords collectifs étendus, soit de l'application des dispositions de l'article L. 123-4.

Art. L. 123-3-1 (Loi no 89-549 du 2-8-89).- Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel conclu dans les conditions prévues par les articles L. 132-1 à L. 132-17 du présent code se réunissent pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La négociation porte notamment sur les points suivants :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi.

Art. L. 123-4 .- Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au vu notamment du rapport prévu à l'article L. 432-3-1 du présent code, les mesures visées à l'article L. 123-3 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négocié dans l'entreprise conformément aux dispositions des articles L. 132-18 à L. 132-26 du présent code.

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en œuvre ce plan, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Ce plan s'applique sauf si le directeur départemental du travail ou le fonctionnaire assimilé a déclaré s'y opposer par avis écrit motivé avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle il en a été saisi.

Art. L. 123-4-1 (Loi no 89-488 du 10-7-89).-Les entreprises occupant moins de 300 salariés peuvent conclure avec l'État, dans des conditions fixées par décret, des conventions leur permettant de recevoir une aide financière pour faire procéder à une étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle et des mesures, telles que prévues par les articles L. 123-3 et L. 123-4, susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Art. L. 123-5 .- Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Si le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. De plus, le salarié bénéficie également d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 122-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable. Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 du présent code est également applicable.

Art. L. 123-6 .- Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des articles L. 123-1, L. 140-2 à L. 140-4 en faveur d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit, et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

(Loi no 92-1179 du 2-11-92) Pour les actions qui naissent du dernier alinéa de l'article L. 123-1 exercées en faveur d'un salarié, les organisations syndicales doivent justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

Art. L. 123-7 .- Le texte des articles L. 123-1 à L. 123-7 est affiché dans les lieux du travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Il en est de même pour les textes pris pour l'application desdits articles.

CODE CIVIL

Article 1383

Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence.

Article 1382

Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer.

CODE PENAL

Article 225-14

Le fait de soumettre une personne, en abusant de sa vulnérabilité ou de sa situation de dépendance, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine est puni de deux ans d'emprisonnement et de 500 000 F d'amende.



JURISPRUDENCES



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

La souffrance professionnelle peut constituer un risque grave justifiant le recours à un expert par le CHSCT

Cour d'appel d'Aix-en-Provence, Première Chambre civile B, 5 juillet 1999

CRAM du Sud-Est c/FO CHSCT

Motifs de la décision

En application de l'article L.236-9 du Code du travail «le CHSCT peut faire appel à un expert agréé, notamment lorsqu'un risque grave révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement».

Et, il est ajouté que «si l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, cette contestation est portée devant le Président du Tribunal de Grande Instance statuant en urgence».

Le président du tribunal doit donc être saisi en urgence, c'est-à-dire «en la forme des référés» et non «en référé» et la décision rendue est une ordonnance statuant au fond.

Contrairement à ce qu'allègue la CRAM SE appelante, le texte de l'article L.236-9 sus-énoncé précise que le risque grave peut être caractérisé sans qu'il soit nécessairement révélé par un accident du travail ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, ce mode de révélation du risque n'étant qu'éventuel.

En conséquence, l'existence du risque grave est susceptible d'être reconnue, même si aucun accident du travail ou aucune maladie professionnelle limitativement énumérée par décret n'a été constatée dans l'entreprise ou le secteur concerné.

En outre, le risque encouru n'est pas seulement celui d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au sens du décret, mais il peut concerner tout ce qui relève des attributions du CHSCT, par référence en particulier à l'article L.236-2 du Code du travail qui dispose que cette entité «a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés... ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail».

C'est donc dans la limite de ce champ d'action du CHSCT que le risque visé à l'article L.236-9 doit exister, l'expertise devant être reconnue nécessaire si un risque grave a été constaté.

Il importe, en conséquence, d'apprécier :

- s'il existe des éléments objectifs permettant de constater la réalité d'un risque,
- si ce risque est grave.

Le risque invoqué est celui de l'atteinte à la santé des salariés du secteur PREGES de la CRAM SE.

Le médecin du travail, intervenu lors de la réunion du CHSCT du 10 décembre 1998, et a précisé que les indicateurs objectifs de l'existence d'une souffrance professionnelle directement liées aux conditions de travail des acteurs de la branche PREGES étaient nombreux et relevaient, en particulier, de l'augmentation du nombre de visites, du temps d'écoute et des examens et de la nature des orientations médicales prescrites. Les rapports annuels successifs de ce médecin du travail montrent aussi l'évolution nettement négative de la situation de santé des cadres du secteur PREGES.

Le risque encouru est en outre décrit dans le rapport du médecin du travail en date du 15 janvier 1999 qui fait état de façon particulièrement circonstanciée :

- de l'augmentation du nombre de personnes souffrant d'une altération de l'état de santé directement liée à l'environnement professionnel ;
- d'une aggravation des pathologies dépistées en rapport avec le stress professionnel ;
- d'une augmentation de la fréquence et de la gravité des urgences sur les lieux de travail liés à des incidents conflictuels aigus ou des décompensations ;
- de l'aggravation des indicateurs de santé négatifs (cardio-vasculaires, TMS, anxio-dépressif, digestif) ;



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

L'employeur qui rend impossible l'exécution du contrat est responsable de sa rupture

Cour de cassation, Chambre sociale, 16 juillet 1998

BRINGEL c/Société BRONZES STRASSACKER

Mais sur le premier moyen :

Vu les articles L.122-6 et L.122-9 du Code du travail ;
Attendu que pour décider que M. Bringel avait commis une faute grave et le débouter de ses demandes d'indemnités de préavis et de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement abusif, la cour d'appel retient que les pièces présentées sont révélatrices de manquements de part et d'autre, la société Bronzes Strassacker ayant prétendu imposer à Yves Bringel de quitter son bureau habituel pour un local isolé et sans téléphone et de prendre ses congés annuels pour une durée de 5 semaines tandis que le salarié s'obstinait à rester assis dans le couloir ou défiait son employeur en se rendant à un salon professionnel sous couvert d'une autre entreprise sans cependant que, sur ces points, la conduite du salarié apparaisse plus critiquable que celle de l'employeur ; que M. Bringel qui était soumis par contrat aux directives et instructions de la société et tenu d'accepter le contrôle de son activité jugé nécessaire par celle-ci, il y a lieu de constater qu'il s'est rendu coupable d'insubordination manifeste en n'exécutant pas l'ordre expressément donné d'intégrer dans son fichier les adresses de nouveaux clients relevées par Minitel et d'établir

des projets de tournées sur ces bases, que ce grief visé dans la lettre de licenciement caractérise une faute grave ;
Qu'en statuant ainsi, après avoir relevé que le salarié, VRP ayant 15 ans d'ancienneté, avait été privé des moyens matériels d'exécution de ses tâches dans des conditions portant atteinte à sa dignité, la cour d'appel ne pouvait, sans contradiction, retenir l'existence d'une faute grave du salarié résultant de l'inexécution de tâches inhabituelles et secondaires dont le comportement de l'employeur rendait impossible l'exécution ;
Qu'elle a ainsi violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le deuxième moyen :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, sauf celles ayant rejeté la demande de rappel de 13e mois, l'arrêt rendu le 22 janvier 1996, entre parties, par la Cour d'appel de Colmar ; remet, en conséquence quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Metz ;
Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

Président : M. LANQUETIN, faisant fonctions ;

Avocat général : M. MARTIN ; Avocats : SCP BORÉ & XAVIER, SCP GUIGUET, BACHELLIER & POTIER DE LA VARDE.



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Imposer des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine est un délit

TGI de Caen (Correctionnelle), 10 février 1998

LEGRAND c/ROBICHON

LE TRIBUNAL,

1° - Sur l'action publique

Attendu que Monsieur Robichon Luc a été cité à l'audience du 16 décembre 1997 par Monsieur le Procureur de la République suivant acte de Maître Hersent, Huissier de Justice à Falaise, délivré le 25 septembre 1997 à mairie;

Que la citation est régulière; Qu'il est établi qu'il en a eu connaissance;

Attendu que le prévenu a comparu;

Qu'il y a lieu de statuer contradictoirement;

Attendu qu'il est prévenu d'avoir à Pont-d'Ouilly, entre le 16 Janvier 1996 et le 4 Avril 1996, en tout cas sans effet de prescription, en abusant de la situation de dépendance de Philippe Legrand, son salarié, soumis à celui-ci à des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine (décrites par PV 205/96 de la BT de Pont-d'Ouilly), infraction prévue et réprimée par l'article 225-14 du Code pénal;

Attendu qu'il résulte des éléments du dossier et des débats que les faits sont établis à l'encontre du prévenu;

2° - Sur l'action civile

Attendu que Monsieur Legrand Philippe s'est constitué partie civile et a sollicité le bénéfice de l'aide juridictionnelle provisoire;

Attendu que sa demande est recevable et régulière en la forme;

Que sa demande tend à la condamnation du prévenu au paiement de la somme de 30 000 francs à titre de dommages et intérêts avec intérêts au taux légal à compter du jugement;

Attendu qu'il convient de déclarer Robichon Luc responsable du préjudice subi par Monsieur Legrand Philippe;

Attendu qu'en l'état des justifications produites aux débats, le tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 10 000 francs la somme à allouer et d'accorder le bénéfice de l'aide juridictionnelle provisoire à Monsieur Legrand Philippe;

PAR CES MOTIFS :

Statuant publiquement et en premier ressort,

Contradictoirement à l'égard de Monsieur Robichon Luc,

1° - Sur l'action publique

DÉCLARE Monsieur Robichon Luc coupable des faits qui lui sont reprochés;

CONDAMNE Monsieur Robichon Luc à la peine d'amende de 3000 francs, la présente décision est assujettie d'un droit fixe de procédure d'un montant de 600 francs dont est redevable Robichon Luc;

DIT que la contrainte par corps s'appliquera, s'il y a lieu, selon les dispositions des articles 749 et 750 du Code de Procédure pénale;

2° - Sur l'action civile

Par jugement contradictoire à l'égard de Monsieur Philippe Legrand;

REÇOIT Monsieur Legrand Philippe en sa constitution de partie civile;

ACCORDE l'aide juridictionnelle provisoire à Monsieur Legrand Philippe;

DÉCLARE Robichon Luc responsable du préjudice subi par Monsieur Legrand Philippe;

CONDAMNE Robichon Luc à payer à Monsieur Legrand Philippe la somme de 10 000 francs à titre de dommages-intérêts avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement;

CONDAMNE Robichon Luc aux dépens de l'action civile qui seront recouverts comme en matière d'aide juridictionnelle;

Le tout en application des articles 406 et suivants et 485 du Code de Procédure pénale et des textes susvisés.

Président : M. HECTOR; Avocats : M^e BARDOUT-ROCHE, M^e PIEUCHOT.