

## La revue de jurisprudence et actualité droit social de Sud Matmut

### VOUS ETIEZ FAIRE FACE A UNE SITUATION DE SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Pistes d'actions pour mieux appréhender et faire face aux situations de souffrance au travail, de harcèlement

#### DANS CE NUMÉRO :

Souffrance au travail : que faire	1
Et si l'absence de promotion rimait avec discrimination ?	3
Salariés enceintes, 5 conseils pour bien vous défendre	4

#### Que dit le code du travail ?

Concernant le harcèlement moral

Article L1152-1 du code du travail : " 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 mentale ou de compromettre son avenir professionnel "

Cet article fixe trois éléments qui permettent de caractériser ce qu'il faut entendre par harcèlement moral :

- Agissements répétés ;
- Ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail ;
- Susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, ou d'altérer la santé physique et mentale ou de compromettre l'avenir professionnel du salarié.

Attention : un seul acte, même grave ne peut conduire à la qualification de harcèlement moral,

Ces agissements peuvent prendre des formes variées, pouvant se cumuler:

- Brimades, humiliations, insultes, menaces ;

- Critiques systématiques ;
- Privation de travail ou surcroît abusif de travail ;
- Mise au placard ;
- Absence de consignes ou consignes contradictoires ;
- Attribution de tâches sans rapport avec ses fonctions ;
- Refus de toute communication

Le harcèlement moral peut être exercé par l'employeur, un supérieur hiérarchique ou un collègue.

Le harcèlement moral se différencie d'une situation de stress ressentie par le salarié et pouvant résulter de contraintes de travail ou de difficultés relationnelles. Il ne doit pas être confondu avec l'exercice normal des pouvoirs de l'employeur : pouvoirs d'organisation, de contrôle ainsi que disciplinaire.

#### Que faire ?

Dès les premiers agissements, il est conseillé d'établir un récit précis des faits et de leur chronologie par la tenue d'un carnet de bord, en vue de la constitution d'un éventuel dossier et de l'élaboration de preuves.

Par ailleurs, il est important de ne pas rester dans l'isolement mais de communiquer

et de se faire aider et accompagner tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise.

#### Qui peut vous aider à l'intérieur de l'entreprise ?

##### - L'employeur

Il revient à l'employeur de protéger la santé physique et mentale des salariés (article L 4121-1 du code du travail). Il doit notamment prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement moral (article L1152-4 du code du travail). Il importe donc que l'employeur soit informé, par écrit si nécessaire, des faits dont vous êtes victime, et de lui demander de prendre toutes mesures nécessaires au rétablissement de conditions de travail normales.

##### - Les institutions représentatives du personnel

Vous pouvez faire appel aux délégués du personnel de l'entreprise, s'ils existent. Ils peuvent en effet saisir l'employeur de toute atteinte la santé physique et mental d'un salarié. Celui-ci est alors tenu de procéder sans délai à une enquête et de prendre toutes les dispositions pour y remédier (article L 2313-2 du code du travail). Par ailleurs, le CHSCT, dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, a notamment pour mission de contri-

buer à la santé physique et mentale des salariés. Vous avez également la faculté de le saisir pour que celui-ci propose des actions de prévention en matière de harcèlement moral.

#### - Le médecin du travail

Il vous est vivement conseillé de parler au plus tôt au médecin des difficultés que vous rencontrez sur votre lieu de travail. Il s'agit en effet d'un interlocuteur privilégié en matière de souffrances au travail.

Tenu au secret professionnel, il est à votre écoute et peut vous apporter une aide au regard de votre situation au sein de l'entreprise. Il peut par exemple proposer à l'employeur des mesures telles que mutation ou transformation de poste justifiées par des considérations relatives à la santé physique et mentale. Il peut également vous orienter vers une consultation spécialisée en pathologie professionnelle. Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

#### Qui peut vous aider à l'extérieur de l'entreprise ?

##### - L'inspection du travail

L'inspection du travail veille au respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité des salariés sur leur lieu de travail.

Dans le cadre, de ses missions, et dans le respect du principe de confidentialité des plaintes, vous pouvez saisir l'inspection du travail, soit à titre d'information, soit pour une éventuelle intervention.

##### - Les syndicats

Vous pouvez vous faire aider par une organisation syndicale représentant les salariés, notamment en vous rapprochant de Sud Matmut.

##### - Votre médecin traitant

Les conséquences d'agissements de harcèlement moral sur votre santé physique et mentale ne doivent pas être sous-estimées. N'hésitez pas à en parler à votre médecin traitant, qui pourra, le cas échéant, se mettre en relation avec votre médecin du travail.

##### - Le Défenseur des droits

Conformément aux lois organiques n° 2011-333 et n° 2011-334 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits succède à la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité).

Le défenseur des droits hérite des mêmes pouvoirs d'action que la HALDE. Il doit lutter contre les discriminations prohibées par la loi et promouvoir l'égalité. Il a une mission d'information, d'orientation et de conseil sur le meilleur moyen de faire valoir vos droits. Il peut notamment proposer une conciliation ou une médiation, et faire état de ses observations devant les juridictions. Tout salarié qui s'estime victime de harcèlement moral peut saisir le Défenseur des droits, dès lors que les faits incriminés s'accompagnent de comportements discriminatoires, telles que des plaisanteries ou des remarques racistes, sexistes, homophobes.

##### - Les associations

Il existe plusieurs associations d'aide aux victimes de harcèlement qui peuvent vous soutenir dans vos diverses démarches. Bien que nous n'ayons pas une connaissance suffisante de leurs pratiques, nous vous mentionnons ci-après les coordonnées de certaines d'entre elles.

##### - Le médiateur

Une procédure de médiation peut être envisagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties ; il peut être choisi extérieur à l'entreprise. Son rôle consiste à tenter de concilier les parties et à leur soumettre des propositions par écrit en vue de mettre fin au harcèlement (article L 1152-6 du code du travail).

#### Quel recours devant le juge ?

##### - Recours devant le conseil de prud'hommes

Tout salarié qui s'estime victime de harcèlement moral peut intenter une action devant le conseil de prud'hommes. Il appartient au salarié d'établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. La personne mise en cause devra alors 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. Conformément à l'article L 1152-3 du code du travail, tout acte notamment toute rupture du contrat résultant d'un harcèlement moral est nulle de plein droit, ce qui ouvre droit à des dommages et intérêts ou à la réintégration du salarié.

##### - Action devant la juridiction pénale

En cas de harcèlement moral, le salarié peut choisir d'agir au pénal, sous réserve de disposer de faits objectifs, en déposant une plainte auprès du Procureur de la République.

##### - L'action des syndicats

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent agir en justice en faveur et à la demande d'un salarié qui s'estime victime de harcèlement moral. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment (L 1154-2 du code du travail).

#### Quelques associations :

Association Souffrances au travail  
www.souffrancesautravail.org  
Entretiens gratuits uniquement sur rendez-vous :  
Lundi 11h-13h au 06-13-63-00-92

Mardi 12h-14h au 06-70-16-19-14

Mercredi 20h-22h au 01-46-55-71-12

Jeudi 12h-14h au 06-70-16-19-14  
Vendredi 11h-13h au 01-42-28-30-45

Samedi 9h-12h au 06-37-69-92-12.

Association Souffrance et travail  
22 bis, rue de Terre Neuve 75020 PARIS.

Réception sur rendez-vous au 01-47-00-17-57 :  
Mardi de 9h à 18h  
Mercredi de 14h à 18h  
Jeudi de 9h à 18h.

Paris Aide aux victimes (information juridique et soutien psychologique notamment en matière d'agressions, viols, vols, harcèlement moral...)

La saisine du Défenseur des droits

Tel : 09-69-39-00-00  
Du lundi au vendredi de 8h à 20h.  
Ce service téléphonique a pour objectif de donner des renseignements sur l'institution mais aussi sur l'orientation des citoyens souhaitant engager des démarches.



## ET SI L'ABSENCE DE PROMOTION « RIMAIT » AVEC DISCRIMINATION ?



La qualification professionnelle, c'est la capacité d'une personne à exercer un métier ou un poste déterminé. Elle dépend de la formation, des diplômes, de l'expérience ainsi que des qualités personnelles et morales.

Lorsqu'un employé bénéficie d'une promotion en interne, c'est un facteur de motivation et de dynamisation pour lui. Celle-ci vient récompenser la qualité du travail fourni en donnant la possibilité d'accéder à un niveau supérieur répondant à la fois à un souhait et à un besoin de la structure.

**Quid juris : alors, est-ce que la stagnation à un coefficient de classification professionnelle peut devenir discriminant ? Si oui, pourquoi ?**

Dans cette affaire, un salarié avait été engagé par une société en qualité de monteur, coefficient 145 de la convention collective de la métallurgie, avec un contrat d'abord à durée déterminée puis à durée indéterminée.

Ensuite, il avait occupé successivement divers emplois au coefficient 170. Un jour, estimant être victime d'une discrimination en raison des mandats syndicaux et électifs dont il était titulaire depuis plusieurs années, il décida de saisir la juridiction prud'homale pour obtenir une reclassification et des dommages-intérêts.

Pour le débouter de ses demandes, les juges du fond avaient retenu que le salarié percevait une rémunération mensuelle moyenne supérieure

à la rémunération moyenne des ouvriers. De plus, l'inspecteur du travail sollicité par le salarié afin de vérifier si son employeur respectait le code du travail avait comparé sa situation salariale à la moyenne des salaires mensuels de trois panels de salariés et conclu à l'absence de discrimination syndicale, quel que soit le panel, sous réserve que le coefficient qui lui était affecté soit correct.

En l'espèce, il ressortait de l'accord de classification que le coefficient 170 était applicable à toutes les fonctions qu'il avait occupé, que la liste des 187 salariés de l'entreprise au coefficient 170 montrait que 43 d'entre eux avaient la même ancienneté que lui ou une ancienneté supérieure, que sur les 49 salariés présents dans l'entreprise et entrés en même temps que lui, 26 avaient un coefficient égal ou inférieur au sien.

En dépit du fait qu'il n'ait pas bénéficié d'entretiens annuels d'évaluation, on ne pouvait pas relever d'éléments de nature à démontrer que l'employeur pratiquait ces entretiens et que le salarié avait reçu un traitement distinct de celui de ses collègues. Enfin, son passeport de formation montrait qu'il avait bénéficié de 28 actions de formation, dont 24 après avoir commencé à occuper des responsabilités syndicales et de représentant du personnel.

**Quid juris : pouvait-on dire que le salarié avait été privé de formation professionnelle pour des raisons discriminatoires ? Devait-il démontrer qu'il avait été écarté de certaines actions de formation qu'il avait sollicitées ?**

En l'occurrence, la Cour d'appel de Douai avait constaté que le salarié n'avait bénéficié :

- d'aucun entretien d'évaluation depuis plusieurs années,
- d'aucune évolution de carrière (puisqu'il stagnait au coefficient 170 depuis fort longtemps),
- d'aucune formation en lien avec son activité professionnelle.

D'après l'ensemble des éléments invoqués par le salarié et qui étaient établis, la Haute Cour jugea que ceux-ci laissaient supposer l'existence d'une discrimination. Aussi, il revenait à l'employeur de démontrer que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Dès lors, les hauts magistrats ont cassé et annulé, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu par la cour d'appel de Douai et condamné la société aux dépens ainsi qu'à payer au salarié la somme de 1 500 €.

**En définitive, cette jurisprudence a le mérite de rappeler aux chefs d'entreprise que si l'absence de promotion ne « rime » pas forcément avec une discrimination en revanche, l'absence d'évaluation des acquis quant à elle peut devenir discriminante.**

Pour mémoire, la loi sur la formation professionnelle prévoit que tous les 2 ans, le salarié doit bénéficier d'un entretien de formation avec son employeur sur ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation. Mieux vaut donc bien organiser tout cela suffisamment à l'avance... !

Sources :

*Cour de cassation, chambre sociale, audience publique, 28 janvier 2015, n°13-23801 Inédit*

*Arrêt du 28 juin 2013 de la Cour d'appel de Douai*

*Articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail*

Les classifications professionnelles constituent un enjeu essentiel de la négociation collective : elles sont à la fois un facteur de modernisation de l'organisation du travail, et donc de compétitivité des entreprises, et un levier essentiel permettant de reconnaître le travail et de favoriser les déroulements de carrière qu'elles définissent.

## Salariés enceintes : 5 conseils pour bien vous défendre

Lorsque vous êtes enceinte, vous bénéficiez d'une protection qui limite le champ d'action de la part de votre employeur. Votre protection sera plus ou moins importante selon la situation dans laquelle vous vous trouvez.

Il est donc important de connaître vos droits lorsque vous êtes enceinte. Ces droits sont synthétisés ci-dessous

### 1) Vous n'êtes pas tenue de révéler de votre état de grossesse à votre employeur (ou futur employeur)

En effet, que cela soit pendant l'entretien d'embauche ou pendant l'exécution du contrat de travail, vous n'êtes pas tenue de révéler votre état de grossesse à votre employeur (article L.1225-2 du Code du travail).

L'article L.1225-1 du Code du travail prévoit qu'il est formellement interdit à l'employeur de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de la salariée.

Ainsi, l'employeur ne peut pas interroger une salariée sur une grossesse actuelle (ou à venir).

En revanche, pour bénéficier de la protection, il vous ait conseillé d'avertir votre employeur le plus rapidement possible, de votre grossesse. Dans ce cas, vous devez adresser par lettre recommandée avec avis de réception le certificat médical justifiant de votre état de grossesse (article R.1225-2 du Code du travail).

### 2) Vous bénéficiez d'une protection absolue pendant votre congé de maternité

Lorsque vous êtes en congé de maternité, votre employeur ne peut pas vous licencier, et ce quel que soit le motif.

La durée du congé maternité est de 16 semaines (6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après l'accouchement).

Le congé maternité sera augmenté en cas de naissances multiples. Sachez que votre

convention collective peut prévoir une durée plus longue.

Ainsi, l'employeur ne pourra pas notifier le licenciement et la rupture du contrat de travail ne pourra prendre effet pendant le congé quand bien même la notification a été faite avant le début du congé de maternité.

Sont également interdites pendant cette période les mesures préparatoires au licenciement, par exemple, le remplacement définitif de la femme enceinte (Cass. Soc. 15 septembre 2010).

### 3) Une protection limitée avant votre congé de maternité et 4 semaines après

Dès lors que vous informez votre employeur de votre grossesse (souvent attesté par un certificat médical), commence une protection pendant laquelle votre employeur pourra vous licencier que dans deux hypothèses :

en cas de faute grave qui n'est pas liée à votre état de grossesse ;

en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse (dans le cadre d'un licenciement pour motif économique) (article L.1225-4 alinéa 2 du Code du travail).

A l'issue du congé de maternité, la salariée conserve cette protection pendant une durée de 4 semaines (article L.1225-4-1 du Code du travail).

Si la salariée décide de prendre ses congés payés après son congé de maternité, la Cour de cassation a jugé que le point de départ des 4 semaines de protection est reporté à la date de reprise du travail par la salariée (Cass. soc. 30 avril 2014, n° 13-12.321).

En cas de non-respect par l'employeur de ces dispositions légales, le licenciement sera atteint de nullité.

En conséquence, vous pouvez solliciter votre réintégration dans l'entreprise, ainsi que le salaire que vous auriez dû percevoir entre votre licenciement et votre réintégration effective. Si vous renoncez à la réintégration, vous pouvez solliciter auprès du tribunal une indemnité pour licenciement nul qui sera au minimum l'équivalent de 6 mois de salaire.

### 4) La protection se poursuit jusqu'à la notification du licenciement

En effet, l'article L.1225-5 du Code du travail prévoit que la salariée dispose d'un délai de 15 jours pour adresser à l'employeur un certificat médical justifiant qu'elle était enceinte au moment de la notification du licenciement.

La Cour de cassation est allée plus loin dans un arrêt récent en considérant que le licenciement était atteint de nullité dès lors que la grossesse, qui avait débuté après le licenciement, a été révélée par la salariée à son employeur dans le délai de 15 jours suivant la notification (Cass. Soc. 2 juillet 2014, n° 13-12.496).

### 5) Une protection contre toutes discriminations liées à votre état de grossesse

L'état de grossesse d'une femme enceinte figure dans la liste des motifs de discrimination prohibés par les articles L.1132-1 et L.1142-1 du Code du travail.

Ainsi, l'employeur ne peut pas prendre en considération l'état de grossesse pour refuser d'embaucher une salariée, refuser une mutation ou d'octroyer un avantage.

L'article L.1225-16 du Code du travail prévoit que durant toute la grossesse, la salariée enceinte bénéficie d'autorisations d'absence pour effectuer les contrôles médicaux obligatoires. Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif et ne peuvent être déduites de votre paie.

Si votre employeur vous prive d'un de ces droits, vous pouvez solliciter auprès du Conseil de prud'hommes, des dommages-intérêts pour discrimination liée à votre état de grossesse.

Par ailleurs, il est interdit à votre employeur de « prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai » (article L.1225-1 du Code du travail).

Pour autant, si vous parvenez à démontrer que la rupture de la période d'essai est en rapport avec votre état de grossesse, vous pourrez solliciter auprès du juge des dommages-intérêts pour discrimination (Cass. Soc. 21 décembre 2006, n° 05-44.806) et le cas échéant, votre réintégration dans votre emploi.

JE ME SUIS FAIT VIOLENCE  
POUR ENGAGER UNE FEMME  
ET VOUS VENEZ M'ANNONCER  
QUE VOUS ÊTES ENCEINTE?

