



ATLANTES
AVOCATS

HARCÈLEMENT MORAL

DE LA PRÉVENTION À LA SANCTION

Salon CE, Paris, Porte de Versailles, 22 mars 2018

Chloé RINO (Atlantes)
Estelle RICHARD (Secafi)



DEFINITION & ASPECTS JURIDIQUES

❖ L .1152-1 Code du travail :

«Aucun salarié ne doit subir les **agissements répétés** de harcèlement moral **qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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**»

❖ Quels agissements ?

Ex: reproches incessants, humiliations, « mise au placard », absence de consignes ou consignes contradictoires, privation de travail ou charge excessive abusive, tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions, méthode de management, etc.

❖ Des agissements « répétés » : exclut l'acte isolé

❖ « Ayant pour effet ou pour objet » : peu importe l'intention de l'auteur ou sa bonne foi

❖ Dégradation des conditions de travail : renvoie à la notion d'évolution négative (avant / après.

Ex : j'étais convié aux réunions, je ne le suis plus

❖ « Susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

- Altérer sa santé physique ou mentale (symptômes physiques / physiologiques)
- Compromettre son avenir professionnel : évolution de carrière, formation, évolution statutaire...



❖ La preuve (article L1154-1 du Code du travail)

☐ 1^e étape - Pour la victime : établissement des faits harcelants

- « Lorsque survient un litige (...) le salarié établit **des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement** » ;
- Des faits « **précis et concordants** »
 - Des certificats médicaux attestant d'un état dépressif/ anxieux suite à un entretien avec l'employeur ou d'une souffrance sur le lieu de travail
 - Des attestations écrites de collègues
 - Des courriels ou des SMS

☐ 2nde étape : Pour le présumé harceleur : la preuve de pratiques objectives et étrangères à tout harcèlement

- « Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse **de 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** »



Qui est responsable ?

❖ Incontestablement l'auteur.

Pour mémoire, au-delà du code du travail, le code pénal dans son article 222-33-2 prévoit que :

« le fait de harceler autrui par des propos ou comportements 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende ».

❖ Mais également au sens de sa responsabilité « objective » l'employeur.

L'obligation de sécurité des salariés qui pèse sur l'employeur induit :

- qu'il puisse être responsable de la réparation du préjudice
- qu'il réagisse de manière réactive et immédiate, dès la connaissance des faits « susceptibles de constituer un harcèlement moral » (même si à ce stade le harcèlement est simplement allégué et non établi).
- qu'il travaille en amont sur la prévention primaire et puisse ainsi justifier qu'il a bien déployé toutes les diligences propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral (articles L4121-1 et L4121-2 du code du travail),



Si l'instance n'a pas à qualifier une situation comme relevant de harcèlement ou pas, elle a un rôle de signalement comme de prévention central.

Ses « outils » :

- Le droit d'alerte dans le cadre de la procédure « danger grave et imminent », le registre associé
- Le document unique
- Le plan de prévention des risques
- Les enquêtes
- Le lien avec les salariés
- Les procédures d'information consultation
- Le recours à l'expert (risque grave/ projet important)
- Les réunions d'instance
- L'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail
- Les accords internes
- Le règlement intérieur
- Les chartes de bonne conduite
- Le registre des dangers graves imminents



Ce que peut faire le CHSCT/CSE :

- Alerter l'employeur sur des situations de travail délétères
- Tracer ces alertes dans les PV d'instances ou au travers de mails, courriers simples ou recommandés, avec accusé de réception
- Alerter sur des éléments factuels
- Articuler son action avec les autres instances : CE, DP, DS (aujourd'hui)
- Une enquête sur une situation de risque grave, par exemple, après incident ou droit de retrait
- Conseiller le salarié sur ses possibilités d'action
- Mettre le salarié en relation avec des personnes susceptibles d'apporter une aide
- Demander à l'employeur d'agir en prévention ou en régulation
- Rappeler à l'employeur les exigences réglementaires
- Demander une expertise

Ce que ne peut pas faire le CHSCT/CSE :

- Accuser des personnes de « harcèlement »
- Écrire directement à la personne présumée « harceleur » ou écrire des accusations vis-à-vis de cette personne (diffamation)
- Juger d'une situation
- Nommer les personnes sans leur accord, y compris dans un cadre de confidentialité
- Une enquête « pour déterminer si, oui ou non, il y a harcèlement »
- Tenter de régler directement le problème
- Prendre la responsabilité du plan d'action
- Intervenir directement sur la relation dégradée, s'interposer entre les deux parties



N'oubliez pas vos posters !



Comité Social et Economique → Une instance unique



FONCTIONNEMENT [dans les entreprises de 50 salariés et plus]

COMPOSITION

Président du CSE
12 collaborateurs
Un salarié et un représentant des salariés

POUVOIRS DE DÉLÉGATION

Le CSE délègue ses pouvoirs à des commissions
Le CSE délègue ses pouvoirs à des commissions
Le CSE délègue ses pouvoirs à des commissions

RELATIONS

Le CSE est en relation avec le directeur général
Le CSE est en relation avec le directeur général
Le CSE est en relation avec le directeur général

FORMATION

Le CSE est formé par le directeur général
Le CSE est formé par le directeur général
Le CSE est formé par le directeur général

BUDGETS

Le CSE a un budget
Le CSE a un budget
Le CSE a un budget

COMMISSIONS CSE

Le CSE a des commissions
Le CSE a des commissions
Le CSE a des commissions

CALENDRIER de mise en place

ATTRIBUTIONS

Employeur doit informer et consulter le CSE sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et au maintien global affectant le volume ou la structure des effectifs, le cadre de travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation.

INFORMATIONS-CONSULTATIONS & EXPERTISES

3 CONSULTATIONS RECURRENTES
3 EXPERTISES RECURRENTES

FINANCEMENTS DES EXPERTISES

Prix en charge à 100% par le CSE ou le budget de l'entreprise
Collaboration par l'employeur et le CSE à hauteur de 50%
Prix en charge à 100% par le CSE



NÉGOCIATION



NOUVELLE STRUCTURE DU CODE DU TRAVAIL

Ordre public
Principes fixes par la loi et qui ne peuvent être dérogués par accord collectif

Négociation collective
Accord de branche
Accord d'entreprise
Mesures supplémentaires

Règle 1 Prémuni exclusive de la branche sur 13 thèmes
Règle 2 Prémuni par le jeu d'une classe de versements sur 4 thèmes à propos d'un accord d'entreprise
Règle 3 Prémuni des accords d'entreprise même moins favorables

Subsides minima
CCO et contrat temporaire
Période d'essai

VALIDITÉ DES ACCORDS D'ENTREPRISE

SIGNATURE < 30%
L'accord n'est pas valide

30% < SIGNATURE < 50%
L'accord n'est pas valide, un ou plusieurs des syndicats signataires peuvent demander un référendum

SIGNATURE > 50%
L'accord est valide

Le référendum n'est pas demandé
L'employeur peut demander le référendum, si l'ensemble des OS signataires ne s'y oppose pas.

Le référendum n'est pas demandé
Dans les 3 jours qui suivent, les OS non signataires de l'accord peuvent le signer :
- Accord < 50% : l'accord est valide.
- Accord > 50% : l'accord n'est pas valide, le référendum est organisé

3 nouvelles règles
- Préemption de validité de l'accord
- Délai de prescription de 1 mois pour contester en justice
- Le juge pourra décider de ne pas reconnaître d'effet rétroactif à l'annulation de tout ou partie de l'accord

LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES

Négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, les primes et les avantages sociaux
Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Négociation sur le régime des retraites et des pensions professionnelle dans les entreprises d'au moins 100 salariés ou le régime de prévoyance collective dans les entreprises de moins de 100 salariés

Négociation collective
L'employeur est tenu de négocier avec les représentants du personnel
Le dialogue social est encouragé par la loi
Le dialogue social est encouragé par la loi

Dispositions supplémentaires
Négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, les primes et les avantages sociaux
Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Négociation sur le régime des retraites et des pensions professionnelle dans les entreprises d'au moins 100 salariés ou le régime de prévoyance collective dans les entreprises de moins de 100 salariés

MISE EN PLACE D'UN RÉFÉRENDUM

SIGNATURE DE L'ACCORD
Si l'ensemble des OS signataires de l'accord n'est pas représentatif de 50% des salariés, l'employeur peut demander un référendum

Délai de 1 mois pendant lequel les OS signataires de l'accord peuvent demander un référendum
Si à l'issue de ce délai, l'employeur n'a pas demandé de référendum, l'accord est valide

Si le délai de 1 mois est dépassé
Si l'ensemble des OS signataires de l'accord n'est pas représentatif de 50% des salariés, l'employeur peut demander un référendum
Si à l'issue de ce délai, l'employeur n'a pas demandé de référendum, l'accord est valide

ATLANTES – SECAFI - SEMAPHORES

SECAFI ATTENTION, la négociation dans l'entreprise concerne aussi le CSE, et notamment :
- l'information et la consultation du CSE sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et au maintien global affectant le volume ou la structure des effectifs, le cadre de travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation.
- la consultation du CSE sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et au maintien global affectant le volume ou la structure des effectifs, le cadre de travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation.
- la consultation du CSE sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et au maintien global affectant le volume ou la structure des effectifs, le cadre de travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation.

ATLANTES & SECAFI vous accompagnent pour la transition vers le CSE. CONTACTEZ-NOUS
FORMATION / ASSISTANCE / CONSEIL NÉGOCIATION / CONTENTIEUX
EXPERTISE / CONSEIL / NEGOCIATION
01 53 62 70 30 / contact@atlantes.com



ATLANTES
FORMATION

2018

PLUS QUE JAMAIS, ANTICIPER POUR NE PAS SUBIR !

FORMATION

des représentants
du personnel

NOUVEAU
Ordonnances
MACRON
Du CE au
CSE...



ATLANTES
AVOCATS

BOX CSE

NOUVEAU

La boîte à outils pour exercer efficacement
votre mandat CSE

ATLANTES
AVOCATS

ACCOMPAGNEMENT - SPECIAL CSE

ANTICIPER la mise en place du CSE

Pour que vous puissiez peser dans les débats lors de la mise en place du Comité Social et Economique (CSE), il est nécessaire de vous organiser dès à présent. Pour que cette instance unique de représentation des salariés soit adaptée et plus efficace, il faudra pouvoir en négocier les contours, les prérogatives et les moyens.

Le cabinet ATLANTES s'appuie sur des cabinets spécialisés en conseil auprès des salariés, des organisations syndicales et des représentants du personnel, propose de vous accompagner dans cette phase qui engagera durablement la prochaine représentation du personnel. Vous disposerez d'un éclairage technique sur les ordonnances et de conseils précieux pour vous permettre d'appréhender les enjeux liés à la mise en place de votre CSE.



NOTRE PRESTATION

- Proposer une méthodologie de négociation
- Procéder à un état des lieux des règles de fonctionnement, des attributions, des moyens et de la structuration des instances actuelles
- Réaliser une cartographie de la représentation du personnel
- Analyser vos documents (accord de dialogue social ou de droit syndical, règlement intérieur du CE ou du CHSCT...)
- Structurer et préparer la négociation d'un accord organisant le cadre de la représentation du personnel à venir (CSE, représentants) de proximité, commission(s) santé sécurité conditions de travail, autres commission obligatoires...)
- Finaliser par écrit vos demandes
- Vous aider à la relecture des projets d'accord

Photo: Shutterstock, Shutterstock, Shutterstock

Formation

En nos locaux ou sur votre site,
dans toute la France

Nouveau parcours du CE au CSE

Juridique

Assistance téléphonique au quotidien,
conseil, négociation et contentieux

Testez gratuitement
notre service juridique

Conseil

Accompagnement dans la mise
en place du CSE

Retrouvez ces prestations dans
notre Box CSE

Johanna & Leslie

01 56 53 65 11

En partenariat avec



ATLANTES
AVOCATS

Votre réalité, notre engagement

Assistance
Juridique



Formation



Contentieux



Conseil
Négociation

Engagés à vos côtés,
nous vous accompagnons
au quotidien



Suivez-nous @AuServiceDuCE www.atlantes.fr
Contactez-nous secretaireavocats@atlantes.fr / 01 56 53 65 00

Diagnostic d'impacts

Appui à la
Négociation

Améliorer
le dialogue
social

Construire
les équilibres
de demain

Anticiper
les métiers
de demain

Prévenir
les risques
professionnels

Préserver
l'emploi et les
activités

Améliorer
les conditions
de travail

Estelle RICHARD



estelle.richard@secafi.com



01 53 62 65 32

Elysabeth GOURDRÉ



elysabeth.gourdre@secafi.com



01 53 62 71 40

Formations

Expertise

Conseil

**Cultivons
l'arbre des possibles**

