

La fin du cauchemard !

MAÎTRE JULIETTE CLERBOUT



**LIBEREZ-VOUS DU
HARCELEMENT MORAL
AU TRAVAIL**

La fin du Cauchemar

Libérez-vous du Harcèlement Moral au Travail

Maître Juliette CLERBOUT

Table des matières

| | |
|---|----|
| Libérez-vous du Harcèlement Moral au Travail..... | 1 |
| Pourquoi souffrez-vous autant du harcèlement moral que vous subissez..... | 5 |
| Salariés bonne nouvelle : des textes vous protègent | 7 |
| A/ Les dispositions du Code pénal..... | 7 |
| B/ Les dispositions du Code du travail..... | 8 |
| Êtes vous (vraiment) victime de harcèlement moral ?..... | 10 |
| Les attestations en justice..... | 16 |
| Les documents montrant une différence de traitement..... | 17 |
| Les éventuels entretiens d'évaluation..... | 18 |
| Le bilan des interventions de l'inspecteur du travail..... | 18 |
| Tout écrit..... | 18 |
| Les documents médicaux..... | 19 |
| Que faire pour vous sortir de cette situation d'harcèlement moral ?..... | 21 |
| A/ Les aides possibles sur le plan personnel..... | 21 |
| B/ Les aides possibles sur le plan juridique..... | 23 |
| La demande de dommages et intérêts..... | 23 |
| Demande de résiliation judiciaire de votre contrat de travail..... | 24 |
| La prise d'acte de la rupture de votre contrat de travail aux torts de l'employeur..... | 25 |
| La requalification de votre démission..... | 26 |
| La contestation de la rupture de votre contrat de travail..... | 27 |
| La contestation de votre licenciement pour inaptitude..... | 28 |
| Les pièges à éviter pour agir en justice..... | 30 |
| Une action en justice devant le conseil de prud'hommes comment ça fonctionne ?..... | 33 |
| La composition du Conseil de prud'hommes..... | 33 |
| La requête..... | 33 |

3

| | |
|---|----|
| La convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation..... | 34 |
| L'audience devant le bureau de conciliation et d'orientation..... | 34 |
| La rédaction des conclusions et du bordereau de pièces..... | 35 |
| La communication entre les parties..... | 36 |
| L'audience devant le bureau de jugement..... | 37 |
| Le jugement..... | 38 |
| L'éventuel appel devant la Cour d'appel..... | 38 |
| La possibilité d'agir parfois en référé | 39 |
| Combien l'aide d'un avocat va me coûter ?..... | 40 |
| A/ L'aide juridictionnelle..... | 41 |
| B/ Les assurances de protection juridique..... | 42 |
| C/ L'article 700 du Code de procédure civile..... | 44 |

Introduction

Si vous avez acheté ce guide c'est que vous vous intéressez au thème du harcèlement moral appelé en Europe du Nord et dans les pays anglo-saxons mobbing. Peut-être même en êtes vous victime. Parmi les lecteurs de ce guide malheureusement beaucoup ont été victimes, sont victimes ou seront victimes de faits de harcèlement sur leur lieu de travail. L'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail estime que 5% des salariés européens sont victimes de faits de harcèlement. Le harcèlement moral c'est une multitude de comportements (qui isolément sembleraient anodins) mais qui provoquent par leur accumulation un mal-être. Personne n'est à l'abri du harcèlement moral.

L'importance du nombre de victimes s'explique notamment par le fait que la pénibilité au travail s'est transformée elle est de moins en moins physique pour devenir de plus en plus psychologique.

Face à ce phénomène de masse il est nécessaire d'être en possession des bonnes informations.

Le harcèlement moral recouvre un double aspect : humain et juridique. Ces deux aspects seront abordés dans ce présent guide pour vous aider au mieux.

Chapitre 1

Pourquoi souffrez-vous autant du harcèlement moral que vous subissez

Le harcèlement moral recouvre certes un aspect juridique, mais également et surtout un aspect humain. Ne l'oublions pas le harcèlement moral est un déni de vos droits et de votre dignité.

Les douleurs que vous avez en tant que victime de harcèlement sont probablement les suivantes :

- incompréhension face à la situation
- perte d'estime de soi
- baisse de la confiance en soi
- insomnie
- angoisse
- déprime, dépression

Le harcèlement moral a en effet trois conséquences sur votre personne :

- des conséquences physiologiques (troubles du sommeil, maux de tête ...)
- des conséquences comportementales (repli sur soi, perte d'appétit ...)
- des conséquences psychologiques (baisse de l'estime de soi, dépression, anxiété ...)

Les conséquences du harcèlement moral sont progressives. Au début les principales conséquences du harcèlement moral sont la nervosité, la fatigue, les maux de tête, les troubles digestifs, les troubles du sommeil.

Puis progressivement vous ressentirez de plus en plus de culpabilité. Tout s'accélère, l'insomnie devient chronique, le stress et la nervosité laissent place à une fatigue intense, une perte de désir et de motivation.

Dans certains cas le harcèlement crée de telles répercussions physiques que le salarié est dans l'impossibilité de continuer à travailler. J'ai par exemple suivi une cliente qui a été déclarée inapte à travailler dans son entreprise par le Médecin du travail. Dans son avis le professionnel de santé expliquait clairement que ma cliente était parfaitement apte à exercer les fonctions de

6

commerciales mais qu'elle était inapte à l'exercer dans un tel environnement professionnel.

Si le harcèlement moral produit un effet si désastreux c'est parce que, ne l'oublions pas, il s'agit d'une forme de violence.

La Cour de cassation, dans un arrêt rendu par la chambre sociale en mars 2017 a expliqué qu'un responsable des ressources humaines doit « *veiller au climat social et à des conditions de travail optimales pour les collaborateurs.* »

Cet arrêt (*un arrêt une décision de justice rendue par une Cour*) précise que s'il manque à son obligation il manque « *à ses obligations contractuelles et met en danger tant la santé physique que mentale des salariés* ». Autrement dit la plus Haute juridiction de France reconnaît clairement que le harcèlement moral est un danger pour la santé des salariés.

J'ai rédigé mon mémoire de Master 2 (ce qui correspond à un Bac + 5 en droit) sur le thème de l'inaptitude. Et j'ai ainsi découvert qu'une grande partie des cas d'inaptitude au travail étaient liées à des situations de harcèlement moral. Autrement dit le salarié avait tellement souffert d'avoir été harcelé qu'il en était devenu médicalement inapte à travailler. Pour éviter d'arriver à cette situation il est nécessaire d'agir efficacement. Si toutefois vous avez été déclaré inapte suite à des faits de harcèlement la loi et la jurisprudence vous protègent.

Je suis obligée d'être sincère avec vous. Non le harceleur ne changera pas. En effet le harceleur a une personnalité pathologique. Eu égard à sa personnalité il ne changera pas de comportement et par conséquent le harcèlement ne cessera pas spontanément.

Pareillement ce n'est pas juste un mauvais moment à passer. Si aujourd'hui vous êtes victime de faits de harcèlement et que vous n'agissez pas efficacement ces faits vont s'amplifier. Vous allez souffrir de plus en plus.

Il faut que vous ayez conscience qu'il n'existe malheureusement pas de relation de travail normal avec un harceleur. Le risque de tomber gravement malade est important. La santé passe avant tout, pour la préserver il est donc nécessaire que cette situation intolérable cesse.

Mais soyez d'ores et déjà rassurés de nombreux textes protègent les victimes de faits de harcèlement moral.

Chapitre 2

Salariés bonne nouvelle : des textes vous protègent

Le harcèlement moral est une situation extrêmement difficile à vivre tant sur le plan personnel que professionnel. Mais soyez d'ores et déjà rassurés de nombreux textes protègent les victimes de faits de harcèlement moral.

La difficulté de ce problème juridique c'est que les textes ne sont pas tous regroupés ils se trouvent dans le code pénal, le code du travail ...

A/ Les dispositions du Code pénal

Le harcèlement moral est tellement inadmissible qu'il est réprimé sur le plan pénal.

L'article 222-33-2 du Code pénal dispose en effet 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. »*

Autrement dit les faits de harcèlement moral sont tellement graves que le législateur a prévu une peine d'emprisonnement ferme.

Comme vous pouvez le constater la loi ne désigne pas précisément les auteurs possibles de harcèlement moral. Par conséquent ce texte est utile aussi bien dans l'hypothèse d'un harcèlement vertical ascendant (du subordonné sur son supérieur hiérarchique) que d'un harcèlement vertical descendant (harcèlement d'un supérieur sur son subordonné) que d'un harcèlement horizontal (c'est-à-dire harcèlement entre salariés).

Il est normal que tout auteur de harcèlement moral soit condamné. Car comme le disait Jean-Paul SARTRE *« la violence est injuste d'où qu'elle vienne »*. En effet ne l'oubliez jamais le harcèlement est une forme de violence.

Je me permets d'attirer votre attention sur le fait que la dernière version de ce texte législatif est issue de la loi du 4 août 2014. Cette précision est

importante car vous pourrez trouver sur internet des versions de ce texte datant de lois antérieures et par conséquent des versions obsolètes. Il serait en effet dommage que vous perdiez votre action en justice car vous vous basez sur un texte n'étant plus en vigueur.

B/ Les dispositions du Code du travail

Comme les situations de harcèlement moral se déroulent très souvent dans le cadre professionnel le Code du travail comprend bien évidemment des dispositions.

L'article L1152-1 du Code du travail dispose qu' « *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.* »

Pour que le harcèlement moral soit constitué il doit tout d'abord y avoir des « *agissements répétés de harcèlement moral* ».

Ces actes doivent avoir pour objet ou effet de dégrader les conditions de travail du salarié ou d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Si vous voulez gagner votre dossier, sur le fondement de l'article L1152-1 du Code du travail, il est donc important tout d'abord de mettre en avant les « *agissements répétés de harcèlement moral* » puis il faut détailler les conséquences de ces faits d'harcèlement.

Nous y reviendrons plus tard mais pour gagner un dossier il faut réunir les éléments suivants : sélectionner les bons textes, citer les décisions de justice pertinentes (pour donner aux magistrats des comparaisons) et apporter des preuves. Ces dernières peuvent être extrêmement variées. L'avocat sert d'ailleurs à vous donner des idées de preuves à apporter et à sélectionner avec vous les plus pertinentes.

Pour mieux vous protéger le Code du travail ne fait pas état d'une durée particulière pour que les agissements de harcèlement moral soient sanctionnés.

Dans un arrêt d'avril 2013 la chambre sociale de la Cour de cassation a clairement rappelé que « *les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période* ». En l'espère les faits s'étaient déroulés sur une période de 15 jours.

Le Code du travail est particulièrement strict avec les employeurs. Ainsi l'article L1152-4 du Code du travail dispose que « *l'employeur prend **toutes** dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.* » Autrement dit l'employeur doit mettre en œuvre de multiples mesures pour prévenir le harcèlement moral. Quand vous me consulterez j'analyserai avec vous si votre employeur a tous mis en œuvre pour prévenir le harcèlement (en pratique c'est extrêmement rarement le cas). A défaut nous utiliserons ce texte pour gagner votre procès.

Il existe des dispositions européennes protégeant les salariés des faits de harcèlement mais le droit français étant suffisamment protecteur il n'est pas nécessaire de les développer dans ce présent guide.

Chapitre 3

Êtes vous (vraiment) victime de harcèlement moral ?

Avant d'essayer d'agir il faut encore s'assurer que vous êtes réellement victime de faits de harcèlement moral. En effet le harcèlement moral est une notion juridique très spécifique qui ne doit pas être confondue avec la souffrance au travail.

Il est certain que le harcèlement crée de la souffrance au travail. Mais toutes les souffrances au travail ne constituent pas juridiquement du harcèlement. Certaines souffrances sont liées à de mauvaises conditions de travail, à de la discrimination ...

Tout comportement anormal ne correspond pas pour autant à du harcèlement moral.

Ainsi un jour j'ai reçu à mon cabinet un chauffeur routier persuadé d'être victime d'harcèlement moral de la part de son employeur. Ce client, après avoir été élu au sein d'une institution représentative du personnel, a vu le comportement de son employeur fortement changer à son égard. Il ne faisait plus les mêmes trajets qu'avant, sa rémunération avait été modifiée ... L'attitude de son employeur avait des répercussions importantes sur sa santé : il dormait mal, souffrait de dépression, devait prendre un traitement anxiolytique ...

Cette personne pensait être victime d'harcèlement moral. En réalité, après analyse complète de son dossier, je lui ai expliqué qu'il n'était pas victime de faits d'harcèlement moral mais d'une discrimination.

Heureusement que ce client m'avait consulté avant de saisir la justice. En effet pour saisir une juridiction il ne faut pas se tromper de fondement juridique. Si les faits subis sont constitutifs de harcèlement il faut alors viser les dispositions légales sur le harcèlement. Si les faits sont constitutifs d'une discrimination il faut alors viser les dispositions légales sur le harcèlement.

Seule une étude approfondie et détaillée de votre parcours professionnel, de votre dossier permet de savoir si vous êtes victime d'harcèlement moral ou d'un autre fait.

11

C'est notamment l'étude de la jurisprudence (c'est-à-dire l'étude de décisions de justice) qui permet à votre avocat de savoir quels actes sont qualifiés par les Juges d'harcèlement moral. En effet la loi parle « *d'agissements répétés de harcèlement moral* » sans jamais donner d'exemples de ce que sont ces agissements.

Voici pour vous éclairer quelques exemples de faits pouvant être qualifiés de harcèlement.

***L'absence de paiement des heures supplémentaires**

Dans un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation en janvier 2011 le non-paiement de la majoration relative aux heures supplémentaires était un des éléments caractérisant le harcèlement moral.

Plus récemment, dans un arrêt en date de juin 2014, la Haute-juridiction a confirmé que le fait de ne pas payer les heures supplémentaires réalisées par un salarié est un des éléments caractérisant le harcèlement moral.

***L'arrêt du versement d'une prime**

Dans un arrêt de décembre 2015, la Cour de cassation considère qu'une suppression illicite d'une prime sur chiffre d'affaires auparavant versée au salarié est un acte constitutif d'harcèlement moral.

***Le fait d'engager des poursuites disciplinaires et d'y renoncer par la suite**

La Cour de cassation, dans un arrêt rendu par la chambre sociale en 2010, a considéré qu'était un acte constitutif de harcèlement moral le fait d'engager une procédure de licenciement et d'y renoncer par la suite.

***Le fait de prononcer des sanctions disciplinaires injustifiées**

La chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt rendu en 2007, a expliqué qu'est victime de harcèlement moral la salariée qui est sanctionnée par quatre avertissements dont aucun n'est fondé.

12

Dans un autre arrêt en date d'avril 2010 cette même juridiction a expliqué que le fait d'adresser 3 lettres contenant des observations partiellement injustifiées, d'engager une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle est constitutif de harcèlement.

Dans un arrêt plus récent, en avril 2015, la Cour de cassation a expliqué qu'est constitutif de harcèlement moral la délivrance par l'employeur « *d'avertissements injustifiés* »

***L'absence de possibilité de prendre ses congés payés**

Dans un arrêt en date du 16 juin 2015, la Cour de cassation a expliqué que l'impossibilité pour le salarié de prendre les congés payés peut permettre de présumer un harcèlement moral.

***Les brimades continues**

La Cour de cassation dans un arrêt rendu par la chambre sociale en juin 2009 a considéré qu'était victime de harcèlement moral un salarié qui était l'objet de brimades et de dénigrement.

La chambre sociale de la Cour de cassation dans un autre arrêt en date également de juin 2009 a considéré qu'étaient des actes constitutifs de harcèlement moral le fait de critiquer un salarié, de lui faire subir des brimades et de le dénigrer.

***La surcharge de travail**

La chambre sociale de la Cour de cassation statuant le 24 juin 2009 a considéré que le fait de surcharger de travail un salarié était un acte constitutif de harcèlement moral.

Dans un arrêt en date de novembre 2011, la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que le harcèlement moral était constitué car la salariée victime a vu ses tâches de travail s'accroître fortement et a vu ses conditions matérielles de travail se dégrader.

Plus récemment dans un arrêt rendu en janvier 2013 la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que le harcèlement moral résultait du fait de ne laisser à la salariée aucune initiative dans l'organisation de son travail, de la surveiller en permanence et de la surcharger de travail.

***La suppression, sans motif légitime, de responsabilités données au salarié**

Ainsi la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt rendu en mars 2011, a expliqué qu'est constitutif de faits de harcèlement moral «*une diminution importante*» des responsabilités du salarié et un déclassement professionnel.

Dans un autre arrêt en date de novembre 2011 la Haute juridiction a expliqué que la diminution des responsabilités d'un salarié était un acte constitutif de harcèlement moral.

***La divulgation de données médicales**

Dans un arrêt rendu en mars 2011 la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que le harcèlement moral résultait notamment de la divulgation, par l'employeur, de données couvertes par le secret médical.

***Le non-respect des préconisations du Médecin du travail**

La Cour de cassation dans un arrêt rendu par la chambre sociale en janvier 2015 a expliqué que «*l'attitude réitérée de l'employeur de refuser d'adapter un poste de travail*» contrairement aux préconisations du Médecin du travail est un acte constitutif de harcèlement moral.

*** L'ouverture du courrier du salarié et l'absence de réponse à la demande de fournitures**

La Cour de cassation, dans un arrêt rendu par la chambre sociale en juillet 2014 a expliqué que l'ouverture intempestive du courrier de la salariée et ses demandes de fournitures et d'équipements de travail non satisfaites dans des délais raisonnables sont des éléments constitutifs de harcèlement moral.

Pour que ces arrêts puissent être pertinents pour votre dossier il faut soit que les faits subis soient similaires à ceux que vous avez également subis soit que la solution juridique ait un intérêt pour votre affaire.

Les juridictions rendent chaque jour des centaines de décisions. Pour que l'arrêt de la Cour de cassation puisse être précisément identifié par les magistrats qui jugeront votre affaire j'indique systématiquement dans mes

conclusions (c'est-à-dire dans mon argumentaire juridique) la date précise (jour, mois et année) ainsi que le numéro unique de pourvoi.

Voici par exemple comment je présente mon argument : dans un dossier similaire la Cour de cassation, dans un arrêt rendu par la chambre sociale le 6 avril 2011, a expliqué que le refus par un employeur de déclarer un accident de travail était un acte constitutif de harcèlement moral. (N° de pourvoi: 10-11559)

Dans mon dossier de plaidoirie j'insère également une copie de ces décisions.

Par ailleurs il est important de préciser que si l'employeur a été condamné pénalement pour des faits de harcèlement moral il n'est pas impératif de donner des preuves supplémentaires au conseil de prud'hommes.

Ainsi la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt en date de février 2017, a expliqué que quand un salarié a été victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, condamné pénalement pour lesdits faits, il n'y a pas lieu d'examiner les éléments invoqués par l'employeur pour vérifier la validité du licenciement.

Chapitre 4

Comment prouver que vous êtes victime de harcèlement moral ?

Pour gagner votre dossier il est nécessaire de citer les textes de justice adaptés à votre cas, de citer des jurisprudences (c'est-à-dire des décisions de justice) proches de votre situation et de rapporter les preuves des faits dont vous invoquez.

L'avocat a à cœur de présenter un dossier complet tant au niveau juridique que factuel.

Dès le premier rendez-vous nous analyserons les pièces qui pourront être produites auprès des magistrats.

Chaque dossier est différent. Par conséquent à chaque client je demande des pièces différentes.

Ce chapitre a donc seulement pour objectif de vous donner quelques exemples de documents pouvant être produits en justice.

En matière de harcèlement moral le législateur a souhaité aider la victime. L'article L.1154-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, 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.

Autrement dit en matière de harcèlement le salarié doit simplement amener des éléments « *qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement* ». La charge de la preuve est donc partagée entre le salarié et l'employeur.

Le salarié qui se dit victime d'un harcèlement sexuel ou moral, ou d'une discrimination pour avoir subi, refusé de subir ou témoigné de tels agissements, doit simplement établir des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement.

Il incombe à la partie défenderesse (l'employeur), au vu de ces éléments, 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.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Votre sentiment d'avoir peu de preuves à apporter ne doit donc pas être un frein à l'action en justice.

La chambre sociale de la Cour de cassation a expliqué dans un arrêt rendu le en septembre 2012 qu'il appartient aux juges du fond « *de dire si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis, dont les certificats médicaux, laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral, et, dans l'affirmative, d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral* ».

Dans mes dossiers systématiquement, à l'oral ou à l'écrit, je rappelle l'aménagement de la charge de la preuve en matière de harcèlement moral.

Comme je vais vous l'expliquer les preuves apportées peuvent être très variées.

Les attestations en justice

Pour prouver les faits de harcèlement moral dont vous êtes victime il est important de produire en justice des attestations.

Il peut s'agit d'attestations rédigées par des collègues, des stagiaires, des clients qui ont assisté à un ou plusieurs faits de harcèlement moral. Vos proches peuvent également attester que vous angoissez à l'idée de vous rendre au travail ...

La personne qui atteste doit indiquer, sur le formulaire prévu à cet effet, son état civil complet. Elle doit également préciser s'il existe un lien de parenté, de collaboration ou de subordination.

Ensuite elle doit recopier à la main la mention suivante : «*est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende le fait d'établir une attestation ou un certificat faisant état de faits matériellement inexacts* »

Au verso de l'attestation elle doit expliquer, de manière détaillée, les faits qu'elle a constaté.

Il est nécessaire que l'attestation soit datée et signée par la personne qui atteste.

Il est également impératif que la personne qui atteste joigne à cette attestation une photocopie recto verso d'un document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature.

Ne vous inquiétez pas la personne qui va vous venir en aide en rédigeant une attestation est légalement protégée. En effet l'article L1152-2 du Code du travail dispose qu' « *aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire 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 répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.* »

Comme vous pouvez le constater la protection accordée au témoin est large. La loi protège aussi bien les salariés que les stagiaires ou les apprentis.

Tout bon avocat ne se contentera pas de mettre dans le dossier des attestations il cherchera avec vous d'autres éléments pouvant être utilement insérés dans le dossier.

Les documents montrant une différence de traitement

Dans certains cas le harcèlement peut se prouver grâce à la mise en avant d'une différence de traitement entre vous et vos collègues.

Par exemple une de mes clientes a réussi à gagner son dossier notamment en prouvant qu'elle n'était pas conviée à certaines réunions alors que ses autres collègues l'étaient. Pour le prouver nous avons récupéré des mails démontrant l'absence d'invitation à la dite réunion.

De même dans un dossier j'ai prouvé le harcèlement en expliquant notamment que ma cliente n'avait pas les mêmes temps de pause que ses autres collègues et que de facto elle était mise à l'écart des conversations.

Un refus systématique d'octroi de congés à certaines périodes, pourtant accordées à d'autres salariés démontre aussi l'existence de faits de harcèlement moral.

Les éventuels entretiens d'évaluation

Dans certaines sociétés existe la pratique des entretiens annuels d'évaluation.

Je demande souvent à mes clients de me fournir une copie des derniers bilans de ces entretiens. Ces écrits sont parfois très révélateurs. Ainsi l'emploi de termes péjoratifs peut permettre de caractériser l'existence de faits de harcèlement.

Pareillement un changement brutal dans les éléments relevés démontre l'existence de faits de harcèlement. Par exemple si un salarié avait toujours des évaluations annuelles positives et que suite à l'arrivée d'un nouveau manager le bilan se montre mitigé voire mauvais c'est un élément supplémentaire pour démontrer l'existence de ce phénomène.

Le bilan des interventions de l'inspecteur du travail

Parfois le salarié victime de faits de harcèlement moral a le courage de contacter l'Inspecteur du travail. Ce dernier très fréquemment établit un rapport ou adresse une lettre au salarié. Ces documents sont très utiles à insérer dans votre dossier juridique.

Tout écrit

Lorsque je reçois un client en rendez-vous pour un dossier concernant des faits de harcèlement ce rendez-vous dure en général assez longtemps car j'analyse avec lui tous les écrits pouvant servir de preuves.

Les écrits pouvant prouver l'existence de faits de harcèlement moral sont extrêmement nombreux. Ils peuvent émaner aussi bien de l'employeur que de vous. En effet en tant que victime vos écrits peuvent être recevables.

Il peut par exemple s'agir de lettres, de courriers, d'emails de votre employeur de votre supérieur ou de vos collègues vous parlant agressivement, vous donnant des instructions contraires, vous surchargeant de travail, vous retirant des missions ...

Dans une affaire qui a été jugée par la chambre sociale de la Cour de cassation en février 2016 le harcèlement moral avait été démontré par la

production de « *de nombreux courriers électroniques rédigés de façon méprisante, agressive et grossière, dont certains avaient également été adressés, pour information, à d'autres salariés* »

Dans un dossier que j'ai défendu devant le conseil de prud'hommes de Saint-Omer le harcèlement moral a notamment été prouvé suite à une lettre de démission rédigée de la propre main de l'employeur.

Même de simples post-it peuvent être des éléments importants à mettre dans le dossier.

Les victimes de harcèlement moral oublient souvent que leurs propres écrits peuvent servir de preuve.

Ainsi dans un dossier que j'ai défendu j'ai produit un email de ma cliente dans lequel elle expliquait à son employeur qu'il « *est difficile de travailler quotidiennement dans cette ambiance* » en raison du comportement du manager. Ce type d'écrit est tout à fait recevable. C'est d'ailleurs pour cela que je conseille très vivement à mes clients d'imprimer (et de garder la copie) de ce type d'écrit.

Il est parfaitement possible de produire en justice un écrit provenant d'un réseau social type Facebook.

La Cour d'appel de Versailles dans un arrêt rendu en novembre 2014 a ainsi expliqué que les données publiées sur un réseau social sont dépouillées de leur caractère privé, dès lors que leur accès n'a pas été restreint. (n° 13/08736 JurisData n° 2014-027930)

Les documents médicaux

Pour étayer le dossier de mes clients et démontrer leur souffrance j'insère fréquemment dans mes dossiers des documents médicaux.

Ces documents peuvent être extrêmement variés.

Il peut tout d'abord s'agir d'arrêts de travail. Quand le motif d'arrêt de travail est « *syndrome anxio-dépressif* » ou « *stress réactionnel à une souffrance au travail* » ce document est vraiment utile. De même j'analyse attentivement les dates des arrêts de travail qui peuvent fournir de précieuses informations.

Quand mes clients se sont vus prescrire par leur Médecin des anxiolytiques ou des antidépresseurs je fournis la copie de ces ordonnances aux magistrats. De tels documents démontrent en effet la souffrance subie.

Quand mes clients ont consulté le Médecin du travail je leur demande de se mettre en rapport avec ce dernier afin d'obtenir une copie de leur dossier médical. Ce dossier est souvent très révélateur de la souffrance endurée.

Parfois certains médecins acceptent de rédiger un certificat expliquant le préjudice subi. Ce certificat est bien évidemment mis en valeur dans mon dossier.

Chapitre 5

Que faire pour vous sortir de cette situation d'harcèlement moral ?

On ne sort pas indemne rapidement d'une situation de harcèlement moral.

Cela est particulièrement vrai quand les faits d'harcèlement ont duré des mois voire des années.

Pour mettre fin à cette situation il est nécessaire d'agir sur le plan personnel mais également sur le plan juridique.

A/ Les aides possibles sur le plan personnel

Vous vous demandez sûrement pourquoi dans ce guide figure une rubrique intitulée « *les aides possibles sur le plan personnel* ». Tout simplement parce que pour moi un dossier ne représente pas uniquement un aspect juridique.

En effet même si l'aspect juridique d'un dossier est très important il ne faut, à mon sens, absolument pas négliger l'aspect humain.

Le harcèlement moral provoque, comme je vous l'ai expliqué, des conséquences négatives sur la santé (stress, anxiété, angoisses, insomnie ...). Il est donc nécessaire de vous préoccuper de vous afin d'aller mieux au plus vite.

Les méthodes pour vous sentir mieux sont extrêmement variées.

Vous pouvez par exemple essayer la sophrologie, technique mise au point dans les années soixante par le Docteur Alfonso Caycedo, psychiatre colombien. Le terme "sophrologie" provient du grec : sos (l'harmonie), phren (la conscience) et logos (l'étude).

La sophrologie est une méthode qui mélange des exercices physiques, des moments de relaxation et de visualisation. Cette méthode permet d'apprendre à respirer profondément et calmement, à calmer l'anxiété, à se détendre.

La sophrologie peut se pratiquer en cours collectif mais également lors de séances individuelles. Certaines mutuelles remboursent en partie les séances de sophrologie.

Pour vous aider à gérer votre stress, vos angoisses, votre anxiété je vous conseille également de pratiquer des séances de relaxation. Les techniques de relaxation sont extrêmement variées.

Parmi les techniques fort connues il existe notamment l'entraînement autogène de Schultz. C'est une technique de relaxation qui a pour objectif de procurer un apaisement du stress et de l'anxiété. Cette technique utilise la suggestion. Le pratiquant est invité à se concentrer sur différentes parties de son corps et à ressentir, progressivement, différentes sensations.

Je peux également vous parler de la relaxation selon la méthode de Jacobson. Lors des séances le « travail » est axé sur la décontraction musculaire. Progressivement durant la séance toutes les parties du corps se détendent.

Pour débuter dans la relaxation je vous conseille vivement l'excellent site « moncoachderelaxation.com » créé par Sylvain BAERT (Docteur en psychologie). Vous y trouverez de nombreux conseils pertinents pour gérer votre stress et votre anxiété ainsi que plusieurs séances audios de relaxation.

Certaines victimes de faits de harcèlement moral ressentent également le besoin de rencontrer un psychologue.

Avant de prendre rendez-vous avec un psychologue il est nécessaire de prendre quelques renseignements. Certains psychologues ne travaillent en effet qu'avec un type de public (enfants, adolescents, couples ...), d'autres psychologues sont spécialisés dans certains domaines (troubles alimentaires, problèmes familiaux ...)

A noter : certaines mutuelles remboursent en partie les séances chez un psychologue.

Pour vous détendre n'hésitez pas également à vous intéresser aux percussions corporelles. C'est la capacité d'utiliser les sons du corps humains pour créer des rythmes, des chorégraphies sonores et visuelles... En alternant mouvements frappés, frottés, secoués en utilisant différentes parties du corps.

Pratiquer les percussions corporelles permet de développer des ressources internes capitales comme la concentration, la confiance en soi et lâcher-prise, l'écoute de soi, la détermination, la réunification du corps et du mental ...

Si vous souhaitez plus de renseignements sur les percussions corporelles je vous invite à vous rendre sur le site internet suivant : <http://www.percussionscorporelles.com/>

Sur ce site vous découvrirez notamment des vidéos de Mickael EVRARD (fondateur de l'académie des percussions corporelles) ainsi qu'un programme de formation en ligne.

B/ Les aides possibles sur le plan juridique

Pour optimiser vos chances de succès il est nécessaire de prendre un avocat qui vous aidera à monter un dossier complet et pertinent. Votre avocat vous dira que mettre dans le dossier (attestations, emails, documents médicaux ...), mais surtout votre avocat choisira avec vous les demandes qui seront formulées.

Vous souhaitez en effet saisir la justice pour faire valoir vos droits, pour mettre fin à cette souffrance et à cette situation inacceptable. Il faut maintenant choisir la demande que vous formulerez.

Selon votre situation l'avocat pourra peut-être vous conseiller de vous rapprocher de la médecine du travail afin de mettre en place une procédure d'inaptitude.

Il pourra éventuellement être amené à saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir des dommages et intérêts pour le préjudice subi et/ou solliciter la résiliation judiciaire de votre contrat de travail aux torts de l'employeur.

Dans certaines hypothèses une prise d'acte de la rupture de votre contrat de travail, aux torts de l'employeur, pourra être envisagée.

La demande de dommages et intérêts

Vous pouvez tout d'abord demander des dommages et intérêts pour le préjudice moral subi. Cette demande de dommages et intérêts peut se cumuler avec d'autres demandes comme par exemple une demande de dommages et intérêts pour le préjudice subi en raison de la rupture de votre contrat de travail.

Afin d'obtenir des dommages et intérêts il faut prouver d'une part les faits de harcèlement moral et d'autre part le préjudice subi.

La somme réclamée doit être pertinente. Il ne faut pas demander une somme déraisonnable qui jetterait le discrédit sur votre action, à l'inverse la somme sollicitée ne doit pas être trop faible pour ne pas léser vos intérêts. Selon la taille de la société, votre ancienneté, la durée des faits de harcèlement moral, le type de faits subis le montant réclamé sera différent.

Pour déterminer le montant des dommages et intérêts pouvant être obtenus j'analyse d'une part votre dossier et d'autre part les jurisprudences (c'est-à-dire les décisions de justice) similaires.

Je mettrai également des pièces afin de prouver le préjudice subi.

Demande de résiliation judiciaire de votre contrat de travail

Tout salarié peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail, s'il estime que les manquements reprochés à l'employeur le justifient. Le harcèlement moral est un manquement suffisamment grave permettant d'obtenir la résiliation judiciaire de votre contrat de travail.

Si la résiliation judiciaire est prononcée, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans ce cas, l'employeur doit verser au salarié les indemnités suivantes :

- indemnité de licenciement
- indemnités compensatrices de congés payés et de préavis,

Il est précisé que par un arrêt rendu en avril 2011, la Cour de cassation a expressément jugé que dès lors que la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur, l'indemnité de préavis est toujours due.

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis dépend notamment des dispositions de votre convention collective.

- dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Durant le temps de la procédure vous restez salarié de votre société et vous continuez à percevoir votre salaire. Si les faits de harcèlement sont tels qu'ils portent gravement préjudice à votre santé il est possible que votre médecin traitant vous impose de prendre un arrêt maladie. Cet arrêt ne fait pas obstacle à la poursuite de la procédure.

Comme je vous l'ai déjà expliqué le harcèlement moral crée un préjudice notamment au niveau de votre santé. Il se peut donc que durant la procédure où vous sollicitez la résiliation judiciaire de votre contrat de travail vous soyez licencié notamment pour inaptitude.

Dans ce cas là vous allez peut-être paniquer et penser que la procédure entamée (*procédure dans laquelle vous demandez la résiliation judiciaire de votre contrat de travail*) n'a servi à rien.

Rassurez-vous ça n'est absolument pas le cas.

En cas de licenciement en cours de procédure, le Conseil de Prud'hommes doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat de travail était justifiée.

Ce n'est que s'il estime la demande de résiliation infondée qu'il statuera sur le bien-fondé du licenciement

Ainsi :

- soit la demande de résiliation est fondée, et dans cette hypothèse la rupture sera considérée comme sans cause réelle et sérieuse à la date d'envoi de la lettre de licenciement
- soit, la demande de résiliation judiciaire est jugée infondée, et le juge doit se prononcer sur la validité du licenciement intervenu en cours de procédure

Par souci de clarté je rappelle toujours aux magistrats cette règle. Pour étayer mon argumentation je cite bien évidemment des jurisprudences.

Dans ce type de dossier mes conclusions (c'est-à-dire mon argumentaire juridique) comprennent alors deux grands points : le soutien de votre demande de résiliation judiciaire de votre contrat de travail d'une part et la contestation de votre licenciement d'autre part.

La prise d'acte de la rupture de votre contrat de travail aux torts de l'employeur

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail. Elle se caractérise par la situation dans laquelle le salarié considère que le comportement de l'employeur rend impossible la poursuite de la relation de travail.

Lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail, il incombe au conseil de prud'hommes de trancher ce litige.

Les juges doivent analyser le dossier et ont alors deux possibilités :

-soit ils reconnaissent que l'employeur a commis des fautes suffisamment graves justifiant la prise d'acte. La rupture produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié perçoit alors son indemnité de licenciement, des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que l'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés.

- soit ils estiment que la prise d'acte n'est pas justifiée. Dans cette hypothèse, cette prise d'acte produit les mêmes effets qu'une démission.

Le salarié n'a droit à aucune indemnité de licenciement, ni de préavis, ni même droit à l'assurance chômage.

La prise d'acte de la rupture de votre contrat de travail peut être dangereuse. En effet si vous prenez acte de la rupture de votre contrat de travail et que le harcèlement moral n'est pas retenu par le conseil de prud'hommes la prise d'acte produira les effets juridiques d'une démission notamment quant à votre possibilité d'être indemnisé par pôle emploi.

Selon le contenu de votre dossier et dans un souci de sécurité juridique je pourrais être amenée à vous conseiller de ne pas prendre acte de la rupture de votre contrat de travail et à solliciter une résiliation judiciaire.

Là encore le choix qui sera fait sera un choix murement réfléchi en fonction notamment des éléments présents dans votre dossier.

La requalification de votre démission

Il se peut qu'épuisé par vos conditions de travail vous avez, à bout de force, démissionné de votre emploi.

Rassurez-vous tout n'est pas perdu. Vous pouvez encore vous défendre.

En effet quand un salarié motive sa démission par des manquements de l'employeur, la rupture s'analyse en une prise d'acte produisant (*comme nous l'avons précédemment expliqué*) les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les griefs (c'est-à-dire les reproches formulés) sont fondés.

Lorsque le salarié fait état d'un ou de plusieurs manquements de l'employeur à ses obligations, les juges ne peuvent pas considérer qu'il existe une manifestation claire et non équivoque de démissionner et ce même dans l'hypothèse où les griefs invoqués ne seraient pas fondés.

La Cour de cassation, comme par exemple dans un arrêt rendu en mars 2006, assimile la démission assortie de reproches à une prise d'acte de la rupture du contrat de travail.

La Cour explique en effet que « *lorsque un salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte et produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission* »

Si votre lettre de démission n'est pas, à votre sens, suffisamment précise rassurez-vous. En effet votre avocat pourra toujours devant le conseil de prud'hommes rajouter des éléments.

En effet, comme l'a expliqué la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt en date de juin 2005, les motifs énoncés dans la lettre de démission ne fixent pas les limites du litige. Le juge est donc tenu d'examiner les griefs invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans la lettre.

Si vous n'avez pas encore démissionné mais que vous aimeriez le faire n'hésitez pas à me consulter en amont afin que la lettre rédigée soit la plus pertinente possible.

La contestation de la rupture de votre contrat de travail

Il se peut qu'épuisé par vos conditions de travail lasse de vous battre face au harceleur vous avez souhaité quitter votre emploi et avez pour cela conclu une rupture conventionnelle. (*La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail. Elle permet à l'employeur et au salarié en contrat à durée indéterminée de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.*)

Rassurez-vous, une fois de plus, tout n'est pas perdu. Vous pouvez en effet encore faire valoir vos droits.

En effet une rupture conventionnelle, signée dans un contexte de harcèlement au travail, peut être annulée et vous ouvrir droit à des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

Dans un arrêt rendu le 29 janvier 2016 la Cour de cassation a clairement indiqué que si l'existence d'un litige entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par lui-même la validité de la convention de rupture conclue il en va différemment lorsqu'il existe un contexte de harcèlement. Elle précise que la rupture du contrat de travail (signée dans un tel contexte) doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié ayant signé une rupture conventionnelle alors qu'il était harcelé a alors le droit à des dommages et intérêts.

La contestation de votre licenciement pour inaptitude

Comme je vous l'ai déjà expliqué le harcèlement moral a des répercussions importantes sur la santé des salariés victimes. Il se peut que les faits de harcèlement ont été tels que le Médecin du travail vous a déclaré inapte à rester à votre poste.

Ainsi j'ai par exemple plaidé un dossier où une de mes clientes a été déclarée inapte à travailler dans son entreprise par le Médecin du travail. Dans son avis le professionnel de santé expliquait clairement que ma cliente était parfaitement apte à exercer sa profession mais qu'elle était inapte à l'exercer dans un tel environnement professionnel.

Ne vous inquiétez plus la loi vous protège.

En vertu des dispositions de l'article L1152-3 du Code du travail toute rupture du contrat de travail intervenue en raison de faits de harcèlement moral est nulle.

La Cour de cassation de façon constante décide qu'est nul le licenciement d'un salarié dont l'inaptitude trouve sa cause dans les agissements de harcèlement moral de son employeur envers lui.

Ainsi la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt en date de juin 2009, a clairement expliqué que « *le licenciement d'un salarié, victime de harcèlement, pour une inaptitude était nul* ».

Par un arrêt en date de novembre 2011 la chambre sociale de la Cour de cassation confirme que le harcèlement moral à l'encontre d'un salarié rend le licenciement nul.

Plus récemment la Haute-juridiction a, dans un arrêt en date de février 2013, clairement expliqué que quand l'inaptitude définitive de la salariée à son poste de travail avait pour origine son état dépressif réactionnel aux agissements de harcèlement moral dont elle avait fait l'objet, le licenciement pour inaptitude est nul.

Il est nécessaire de souligner que les dommages et intérêts pour licenciement nul se cumulent avec les dommages et intérêts accordés au titre du harcèlement moral.

Par un arrêt en date de janvier 2012 la chambre sociale de la Cour de cassation a clairement expliqué que « *l'octroi de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne saurait faire obstacle à une demande distincte de dommages-intérêts pour harcèlement moral.* »

Certains salariés demandent, en cas de licenciement nul, à être réintégré dans leur entreprise c'est-à-dire à retrouver leur emploi. La demande de réintégration doit être clairement formulée.

J'attire bien évidemment votre attention sur le fait qu'il n'est pas obligatoire de formuler une telle demande. Les magistrats comprennent très bien qu'un salarié devenu inapte suite à des faits de harcèlement moral n'a pas envie de retourner dans cette entreprise.

Même en cas de réintégration dans l'entreprise le salarié peut obtenir des sommes d'argent.

La chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt en date de décembre 2016, a expliqué que « *le salarié dont le licenciement est nul et qui demande sa réintégration a 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* »

Chapitre 6

Les pièges à éviter pour agir en justice

On me demande souvent les études qu'il faut faire pour être Avocat. Je vais donc rapidement vous présenter mon parcours professionnel. J'ai d'abord obtenu à l'université de Lille une licence en droit, puis parallèlement à mon Master 1 j'ai suivi une préparation au concours d'entrée à l'école des avocats au sein de l'IEJ de Lille. J'ai ensuite obtenu le concours d'entrée à l'école des avocats. Désirant perfectionner mes connaissances j'ai sollicité un report d'un an à l'école des avocats afin d'obtenir un Master 2 durant lequel j'ai rédigé un mémoire en droit du travail. A l'issue de mon Master 2 j'ai suivi une scolarité d'environ 18 mois à l'école des avocats de Lille. Durant mes études j'ai effectué de nombreux stages notamment auprès d'avocat spécialisés en droit du travail.

La longueur de ce cursus universitaire s'explique par la difficulté croissante du droit. Pour bien défendre un client il faut non seulement bien connaître la loi, mais également bien maîtriser la jurisprudence ainsi que les règles procédurales.

Une personne avec un bon dossier peut en effet perdre son procès uniquement à cause de certaines « petites erreurs ».

En pratique les erreurs que j'ai souvent vu commises par des justiciables se défendant seuls sont les suivantes : se tromper de juridiction (juridiction matériellement ou territorialement incompétente), faire des demandes prescrites, se tromper sur la personne du défendeur, mal rédiger la requête, agir en référé au lieu d'agir au fond, se tromper de stratégie.

Ca y est vous avez compris que malheureusement le harceleur ne changera pas et que par conséquent le harcèlement ne cessera pas spontanément. Vous avez également pris conscience que si aujourd'hui vous êtes victime de faits de harcèlement et que vous n'agissez pas efficacement ces faits vont s'amplifier et que vous allez souffrir de plus en plus.

Vous avez donc décidé d'agir en justice. La première chose à analyser est la juridiction à saisir. En matière de harcèlement moral selon le type de demandes que vous formuliez vous pouvez soit saisir le conseil de

prud'hommes, soit saisir le Tribunal correctionnel, soit saisir le Tribunal des affaires de la sécurité sociale.

Si, en dépit des risques encourus vous décidez de recourir seul à la justice, faites très attention à ce point. Ainsi par exemple vous serez systématiquement débouté de votre demande de résiliation judiciaire du contrat de travail si vous formulez cette demande devant le Tribunal des affaires de la sécurité sociale.

De même il n'est pas juridiquement possible de formuler une demande de reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur devant le Conseil de prud'hommes.

Selon votre situation il peut être opportun de saisir parallèlement deux juridictions différentes.

Une fois que vous avez trouvé la juridiction matériellement compétente vous devez ensuite trouver la juridiction territorialement compétente. Il existe ainsi en France une centaine de conseils de prud'hommes. Et même si cela vous arrange il n'est pas forcément possible juridiquement de choisir celui situé le plus près de votre domicile.

Autre piège à éviter : faire des demandes prescrites. Mais attention si à première vue certaines de vos demandes vous paraissent prescrites tout n'est pas perdu. En effet dans certaines situations la prescription peut être suspendue ou interrompue.

Point sur lequel vous devez être vigilant : la personne du défendeur c'est-à-dire la personne contre laquelle vous menez l'action. Selon vos demandes vous devez mener l'action contre une personne physique (le harceleur) ou contre une personne morale (la société).

Il faut être extrêmement vigilant sur ce point. Par exemple si vous demandez la résiliation judiciaire de votre contrat de travail aux torts de l'employeur et que comme défendeur vous indiquez le nom du manager qui vous a harcelé et non le nom de votre employeur vous serez débouté de votre demande. Pire encore le défendeur pourrait vous réclamer des dommages et intérêts pour procédure abusive.

Devant le conseil de prud'hommes il est possible d'agir au fond (c'est-à-dire saisir le bureau de conciliation qui en l'absence de conciliation renverra les parties devant le bureau de jugement) ou d'agir par le biais de la procédure en référé. Cette procédure, extrêmement rapide, est cependant peu utilisée en droit du travail. En effet la loi permet ce type de procédure uniquement dans des cas très précis. Il faut donc analyser méthodiquement votre dossier pour voir s'il faut agir classiquement au fond ou si le conseil de prud'hommes doit être saisi en référé.

Pour agir en justice il est nécessaire de choisir une stratégie pertinente. Certaines personnes, agissant sans avocat, ne formulent pas les bonnes demandes juridiques. Certaines demandes (comme par exemple la résiliation judiciaire du contrat de travail) ne peuvent ainsi être formulées que si le contrat de travail est encore en cours. A l'inverse l'obtention de la nullité du licenciement pour inaptitude implique que le contrat de travail ait été préalablement rompu. Si vous vous trompez de demande vous risquez fortement d'être débouté.

De même les sommes réclamées doivent être pertinentes. Il ne faut pas demander des sommes déraisonnables qui vous ferez passer pour cupide, à l'inverse la somme sollicitée ne doit pas être trop faible pour ne pas léser vos intérêts. Selon la taille de la société, votre ancienneté, la durée des faits de harcèlement moral, le type de faits subis les montants réclamés seront différents.

Pour déterminer les montants pouvant être obtenus j'analyse d'une part votre dossier et d'autre part les jurisprudences (c'est-à-dire les décisions de justice) similaires.

Selon les demandes indemnitaires qui seront formulées certaines pièces devront être insérées dans votre dossier. Là encore le choix des pièces à transmettre est le fruit d'une réflexion.

Un des risques, quand le salarié saisit seul le conseil de prud'hommes, c'est qu'il rédige mal sa requête. Il faut ainsi être attentif au respect des mentions prescrites à peine de nullité. A défaut la saisine du conseil de prud'hommes ne sera pas valable et par conséquent n'interrompra pas la prescription. Il sera alors nécessaire de réintroduire une nouvelle requête au risque que le délai de prescription se soit écoulé entre temps.

Chapitre 7

Une action en justice devant le conseil de prud'hommes comment ça fonctionne ?

La composition du Conseil de prud'hommes

Le conseil de prud'hommes est une juridiction où les magistrats n'ont pas le statut de magistrats professionnels. Le conseil de prud'hommes est en effet une juridiction paritaire. Il est composé, ainsi que ses différentes formations, d'un nombre égal de salariés et d'employeurs. Comme l'indique le Code du travail « *les conseillers prud'hommes exercent leurs fonctions en toute indépendance, impartialité, dignité et probité et se comportent de façon à exclure tout doute légitime à cet égard. Ils s'abstiennent, notamment, de tout acte ou comportement public incompatible avec leurs fonctions. Ils sont tenus au secret des délibérations.* »

La requête

La procédure commence par le dépôt d'une requête auprès du greffe. Cette requête sert généralement à saisir le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes.

Dans certains cas, expliqués dans le Code du travail, il est possible de saisir directement le bureau de jugement. Il est nécessaire d'accorder un soin particulier à la rédaction de la requête. Ainsi ce document doit préciser l'identité exacte, précise et complète du défendeur. Il est également nécessaire de développer vos prétentions et les points de droit sur lesquelles elles sont fondées.

Ma requête est souvent très détaillée afin de donner aux conseillers prud'hommes, dès le stade de l'audience de conciliation, une vision complète et positive du dossier.

Par souci de clarté, à la fin de la requête, je résume l'ensemble des demandes sous la forme d'un dispositif.

J'annexe toujours à la requête un bordereau de pièces. Une fois la requête rédigée je vous la transmets par mail afin que vous puissiez la relire et la valider. Dès réception de votre aval écrit (mail ou courrier) je la transmets immédiatement au conseil de prud'hommes territorialement compétent. Il existe en effet en France de nombreux conseils de prud'hommes. Et même si cela vous arrange il n'est pas forcément possible juridiquement de choisir

celui situé le plus près de votre domicile. La commission d'une telle erreur de droit ralentirait fortement le traitement de votre dossier et peut éventuellement vous exposer à devoir verser une somme à la partie adverse.

Outre le choix du bon conseil de prud'hommes il faut également choisir la bonne section. En effet les conseils de prud'hommes sont divisés en différentes section (agriculture, activités diverses, industrie, encadrement ...). Là encore une erreur, à ce stade du dossier, ralentirait fortement le traitement de votre affaire.

La convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation

Nous recevons ensuite (sauf rare exception où les parties sont convoquées directement devant le bureau de jugement) une convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation.

L'audience devant le bureau de conciliation et d'orientation

Le jour de l'audience nous nous retrouverons sur place. L'audience devant le bureau de conciliation se déroule à huis-clos c'est-à-dire sans public. Sont présents à cette audience : un greffier, un conseiller salarié, un conseiller employeur, vous, votre éventuel avocat, l'employeur et son éventuel avocat.

C'est la personne qui a déposé la requête (ou son avocat si elle est assistée d'un avocat) qui a la parole en premier. La personne doit alors faire un résumé de son dossier et indiquer précisément ses prétentions. Il se peut que les conseillers posent des questions. L'employeur, ou son avocat, a ensuite la parole. Il a le choix de proposer ou non une conciliation. Concilier c'est proposé une somme d'argent dans l'objectif de mettre fin définitivement au procès en cours.

Pour avoir une chance d'obtenir une conciliation il est nécessaire que le dossier ait bien été préparé en amont.

Lorsqu'une proposition de conciliation est formulée par la partie adverse il est très important d'être assisté afin de savoir s'il est pertinent ou non de l'accepter.

A défaut de conciliation les deux conseillers présents renvoient le dossier devant le bureau de jugement.

Lors de l'audience devant le bureau de conciliation vous aurez donc la date où il est prévu que votre dossier soit plaidé.

Les deux conseillers donnent également d'autres dates : la date à laquelle le salarié doit faire parvenir ses conclusions (c'est-à-dire son argumentaire juridique écrit et complet) ainsi que ses pièces à la partie adverse et la date à laquelle l'employeur doit faire parvenir ces mêmes éléments au salarié ou à son avocat.

En effet, conformément au principe du contradictoire, tout élément communiqué au conseil de prud'hommes doit être préalablement communiqué à la partie adverse.

Dans ma pratique professionnelle j'attache une grande importance au respect du principe du contradictoire.

Rassurez-vous ce n'est pas parce qu'il n'y a pas eu de proposition de conciliation devant le bureau de conciliation qu'un arrangement amiable n'est plus possible. En effet à tous les stades de la procédure une solution amiable peut être trouvée. Pour cela je n'hésite pas à communiquer régulièrement avec la partie adverse.

Vous l'avez compris la phase suivant celle de l'audience de conciliation c'est la rédaction des conclusions, du bordereau de pièces et la sélection des pièces qui vont être communiquées.

La rédaction des conclusions et du bordereau de pièces

Pour rédiger mes conclusions je pourrais être amenée à vous contacter pour vous demander des pièces complémentaires. En effet pour se forger une opinion les conseillers se basent certes sur les arguments juridiques présentés mais également sur les pièces. Pour ne pas retarder le traitement de votre dossier il sera alors nécessaire de me transmettre rapidement les pièces demandées.

Mon travail consiste également à trier les pièces que vous me donnerez. Il ne sera pas forcément pertinent de transmettre au conseil de prud'hommes toutes vos pièces. Parfois il vaut mieux en effet attirer l'attention des juges sur les pièces les plus importantes.

Dans certaines hypothèses il peut même être dangereux de communiquer certaines pièces. En effet certains documents comme des emails, des attestations peuvent recevoir une analyse différente de la votre et ainsi nuire à votre dossier. C'est pourquoi sur le choix des pièces qui seront transmises il est très important d'écouter les conseils de votre avocat.

Dans mes conclusions parfois je cite uniquement le nom de la pièce et son numéro. Dans d'autres hypothèses je recopie une partie de l'écrit. Là encore

rien n'est laissé au hasard. Certaines pièces doivent impérativement être mises particulièrement en valeur. Mais il n'est pas opportun de le faire avec trop de pièces pour ne pas nuire à la fluidité de la lecture et à la pertinence de l'argumentaire. Là encore le choix opéré est l'œuvre d'une réflexion.

Une fois mes conclusions rédigées je vous les adresse par mail. En effet par souci de transparence mes clients ont accès à tous les arguments.

Une fois de plus avant d'adresser les éléments à la partie adverse j'attends de recevoir votre aval écrit (par mail ou par courrier). Pour que votre dossier ne prenne pas de retard il est donc nécessaire de répondre rapidement.

J'attire votre attention sur le fait que les Juges s'attachent aux principaux éléments des conclusions. Il n'est donc pas nécessaire de modifier ou de rajouter des éléments apparaissant comme des détails par rapport aux autres éléments de votre dossier.

De même les conclusions ne sont qu'une partie de votre défense. A l'oral, je pourrais préciser un élément, attirer particulièrement l'attention des conseillers sur un autre élément ...

Si je me permets de vous donner ces explications c'est parce que parfois certains clients veulent modifier un grand nombre d'éléments dans le projet de conclusions. Parfois ils veulent même remodifier le second projet.

Ces modifications emportent deux grands inconvénients : d'une part un retard dans la communication des éléments à la partie adverse et par conséquent un risque que votre dossier ne soit pas plaidé devant le premier bureau de jugement et d'autre part un risque de perte de cohérence. En effet comme je vous l'ai déjà expliqué le contenu des conclusions, l'ordre dans lequel les éléments apparaissent, les éléments cités ou non sont le fruit d'une analyse effectuée en amont. Cette analyse est effectuée en fonction du contenu de votre dossier, des lois applicables, de la jurisprudence en vigueur, des habitudes et des préférences des juridictions.

La communication entre les parties

Dès votre aval reçu j'adresse, conformément au principe du contradictoire, à la partie adverse, nos conclusions notre bordereau de pièces et nos pièces.

La partie adverse à son tour répliquera, c'est-à-dire qu'elle rédigera des conclusions.

Elle devra nous communiquer ses conclusions et ses pièces préalablement à l'audience.

Dès que je reçois les conclusions et les pièces de la partie adverse je vous les adresse immédiatement. Il vous appartiendra de les lire et de m'indiquer par écrit vos éventuelles observations.

Nous avons la possibilité de répliquer à ces conclusions c'est-à-dire d'établir des conclusions en réponse.

Le choix de répliquer ou non aux écritures de la partie adverse est un choix important. En effet établir un argumentaire juridique en réponse entraîne souvent comme conséquence un report de l'audience devant le bureau de jugement. Autrement dit si nous établissons un argumentaire en réponse la procédure risque de durer plus longtemps. Il sera par conséquent fait le choix de répliquer par écrit uniquement si les conclusions de la partie adverse contiennent des éléments importants. Il n'est en effet pas nécessaire d'établir un nouvel argumentaire (qui entraînera un rallongement de la procédure) pour uniquement indiquer que nous ne sommes pas d'accord avec la position de la partie adverse.

Là encore la stratégie fera l'objet d'une réflexion et sera adoptée en fonction des éléments présents dans le dossier.

Une fois l'échange des pièces et conclusions effectuées l'étape suivant est le passage devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

L'audience devant le bureau de jugement

Les audiences devant le bureau de jugement sont publiques, autrement dit tout le monde peut y assister. En pratique très peu de monde assiste à ces audiences.

La composition du bureau de jugement est la suivante : deux conseillers salariés et deux conseillers employeurs. Est également présent un greffier.

L'audience commence par l'appel des causes. Sont appelés successivement tous les dossiers pour voir ceux en état d'être jugés et ceux devant faire l'objet d'un report. Une demande de report doit être motivée.

Ensuite commence par plaider le demandeur (très souvent le salarié) ou son avocat. Durant la plaidoirie la partie adverse n'a pas le droit d'intervenir.

Puis ensuite plaide le défendeur (très souvent l'employeur) ou son avocat. Là encore durant la plaidoirie la partie adverse n'a pas le droit d'intervenir.

Les conseillers peuvent ensuite poser des questions sur les faits ou sur des points de droit.

A la fin de ma plaidoirie je remets systématiquement un dossier de plaidoirie. Ce dernier comporte mes conclusions, mon bordereau de pièces, mes pièces, les textes de lois, quand cela est nécessaire la convention collective et la copie des jurisprudences citées.

Tout le monde ne remet pas forcément un tel dossier de plaidoirie. Personnellement je tiens à cette pratique. En effet les magistrats auront entendu plusieurs plaidoiries dans la même journée la remise d'un dossier de plaidoirie complet m'apparaît donc nécessaire.

Mon dossier de plaidoirie comporte des jurisprudences où les faits ou les points de droit sont similaires aux vôtres. J'intègre ces jurisprudences afin de soutenir au mieux notre argumentaire.

A la fin de l'audience nous n'aurons pas tout de suite la réponse. En effet les conseillers mettent l'affaire en délibéré. Certains justiciables sont déçus de cette pratique. Il ne faut pas l'être. En effet la mise en délibéré permet aux conseillers d'étudier attentivement notre dossier de plaidoirie. Ce temps permet également au greffier de taper le jugement.

Le jugement

Le jugement est ensuite notifié aux parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'étude du jugement est une étape très importante. Le jugement permet de savoir d'abord à quelles sommes l'employeur a été condamné et sur quels éléments.

L'éventuel appel devant la Cour d'appel

Selon le résultat obtenu et la motivation du jugement il peut être pertinent d'interjeter appel c'est-à-dire de faire rejurer l'appel par la Cour d'appel. (La procédure d'appel prend environ 24 mois).

Le délai maximum pour interjeter appel est d'un mois à compter de la notification du jugement. Si tel est votre choix il faudra donc me l'indiquer, au plus vite, par écrit afin que j'ai le temps matériel de rédiger la déclaration d'appel.

Parfois le jugement ne contient pas la solution mais ordonne la réouverture des débats. Cette réouverture des débats peut avoir plusieurs causes : une mesure d'expertise ordonnée, l'exigence de production de pièces, l'exigence de comparution personnelle des parties ...

Dans cette hypothèse j'indique à mes clients ce qu'il faut faire pour préparer au mieux cette nouvelle audience.

La possibilité d'agir parfois en référé

Tous ces éléments concernent les procédures classiques. Les étapes diffèrent quand il s'agit d'une procédure en référé. Cette procédure, extrêmement rapide, est cependant peu utilisée en droit du travail. En effet la loi permet ce type de procédure uniquement dans des cas très précis. Dès le premier rendez-vous je vous indiquerai s'il est possible ou non d'agir en référé.

Parfois il n'est pas possible d'agir en référé mais il est possible de formuler, dès le stade de la condamnation, des demandes de condamnation provisionnelles. Autrement dit il est possible, dans certains cas prévus par la loi, de demander que la partie adverse soit condamnée par le bureau de conciliation à vous verser certaines sommes d'argent ou à vous remettre certains documents. Là encore, selon les éléments de votre dossier, j'analyserai s'il est juridiquement possible et s'il est pertinent de formuler ce type de demandes.

Chapitre 8

Combien l'aide d'un avocat va me coûter ?

Vous l'avez désormais compris pour vous défendre efficacement recourir aux services d'un avocat est pertinent. Cependant vous avez encore un frein : le montant des honoraires des avocats. La question du coût financier de cette aide est tout à fait légitime et à ce titre mérite d'être abordée dans ce livret.

Il faut d'ores et déjà préciser que les honoraires sont libres et font l'objet d'un accord entre l'avocat et le client.

Le règlement intérieur national de la profession d'Avocat dans son onzième article précise que les honoraires d'avocats sont calculés à partir des critères suivants : la difficulté de l'affaire, la situation de fortune du client, les frais exposés par l'avocat, sa notoriété et ses diligences.

L'avocat chargé d'un dossier peut bien évidemment demander des honoraires à son client même si le dossier lui est retiré avant sa conclusion, dans la mesure du travail accompli.

Quatre méthodes principales de facturation existent : l'honoraire au temps passé, l'honoraire forfaitaire, l'honoraire de résultat, l'abonnement.

L'abonnement peut être proposé aux clients qui recourent régulièrement à un avocat. Le contrat d'abonnement est en général annuel. Moyennant un honoraire forfaitaire le client bénéficie de certaines prestations de la part de son avocat. Ce mode de facturation, relativement rare, concerne essentiellement les entreprises.

Beaucoup d'avocats facturent au temps passé. Le montant final des honoraires résulte d'une multiplication entre le temps passé et le taux horaire de l'avocat. A tout moment le client peut demander à l'avocat le nombre d'heures déjà consacrées à l'affaire. Dans un arrêt en date du 14 octobre 2014 la Cour d'appel d'Aix-en-Provence a estimé, dans un dossier fortement médiatisé, que le temps consacré par un avocat à la préparation et à la tenue d'une conférence de presse voulue par le client est une diligence pouvant donner lieu à facturation.

Il existe également l'honoraire forfaitaire. Au début du dossier le client et l'avocat conviennent d'une rémunération forfaitaire. Personnellement c'est cette formule que j'utilise le plus souvent. De cette manière pas de surprise vous savez dès le début le montant que mes services vous coûteront.

Enfin existe également l'honoraire dit de résultat. En France, contrairement à d'autres pays comme les États-Unis, l'avocat a l'interdiction de se faire rémunérer uniquement au résultat. Autrement dit l'avocat ne peut pas convenir avec son client de se faire payer uniquement en cas de succès. Le règlement intérieur national explique en effet clairement qu'il « *est interdit à l'avocat de fixer ses honoraires par un pacte de quota litis.* » Pour pouvoir fixer un honoraire de résultat l'avocat doit donc fixer en outre un honoraire forfaitaire ou une facturation au taux horaire. L'honoraire complémentaire de résultat peut être forfaitaire ou proportionnel au résultat obtenu.

Dans deux arrêts, rendus en septembre 2014, la Cour de cassation a rappelé qu'un avocat qui a conclu une convention prévoyant un honoraire de résultat ne peut y prétendre qu'une fois que la mission qui lui a été confiée est terminée de manière définitive.

En cas de réclamation sur le montant des honoraires c'est le Bâtonnier de l'ordre auquel appartient l'avocat qui est compétent pour trancher, en première instance, le litige. En pratique cette mission est souvent déléguée par le Bâtonnier à un membre du conseil de l'ordre.

Mais rassurez vous pour faire face à ce coût financier il existe plusieurs possibilités : l'aide juridictionnelle, les assurances de protection juridique, la possibilité d'utiliser les dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

A/ L'aide juridictionnelle

L'aide juridictionnelle vous permet de bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle par l'État des honoraires et frais de justice (avocat, huissier, expert) si vous avez de faibles ressources.

Les ressources prises en compte sont les vôtres, mais également celles de la personne avec qui vous vivez en couple (concubin, partenaire, époux) ainsi que celles des autres personnes vivant dans votre foyer même si elles sont à votre charge (il s'agit par exemple du salaire de vos enfants).

La demande s'effectue via le formulaire cerfa n°15626*01. Ce formulaire est téléchargeable sur internet et doit être remis à votre avocat avant le début de la procédure.

Vous pouvez indiquer le nom de l'avocat de votre choix. Mais pour que votre dossier soit accepté il faut que l'avocat accepte d'intervenir à l'aide juridictionnelle (ce qui n'est pas le cas de tous les avocats). Personnellement je prends les dossiers d'aide juridictionnelle notamment en cas de procédure devant le conseil de prud'hommes de Saint-Omer, devant le conseil de prud'hommes d'Hazebrouck.

Il faut joindre obligatoirement à votre dossier d'aide juridictionnelle les photocopies des documents suivants :

- Dernier avis d'imposition sur les revenus ou avis de non-imposition

- Vos trois dernières fiches de paie, ou vos trois derniers avis de paiement de pôle emploi
- Les trois dernières fiches de paie, ou les trois derniers avis de paiement de pôle emploi des personnes vivant avec vous
- Carte d'identité
- Justificatif récent de domicile (quittance de loyer, facture d'eau, facture EDF)
- Si vous avez des enfants à charge une attestation CAF récente
- Si vous percevez le RSA une attestation CAF récente
- Si vous versez une pension alimentaire le jugement précisant le montant de la pension alimentaire

J'attire votre attention sur la nécessité de fournir des photocopies et non des originaux. En effet ces documents seront conservés par le bureau d'aide juridictionnelle.

Une fois le dossier rempli et toutes les photocopies effectuées il est nécessaire de déposer l'intégralité de ces éléments à votre avocat. Ce dernier se chargera de les déposer au bureau d'aide juridictionnelle territorialement compétent pour traiter votre demande.

Le délai de traitement de votre dossier sera variable selon le bureau d'aide juridictionnelle. Cela peut prendre plusieurs semaines ou plusieurs mois.

B/ Les assurances de protection juridique

L'assurance de protection juridique (*à ne pas confondre avec l'assurance d'assistance juridique qui donne simplement des conseils juridiques par téléphone*) est une assurance qui prend en charge tout ou partie de vos frais d'avocat.

C'est donc une aide très utile. Je vous conseille de vérifier dès à présent si vous possédez une telle assurance. Le coût de cette assurance est peu élevé: en moyenne 50 à 70 euros par an pour un contrat conclu seul, 20 à 60 euros par an pour un contrat inclus dans une assurance multirisques habitation.

Si vous ne bénéficiez pas encore de cette assurance je vous conseille vivement de souscrire au plus vite ce contrat. Il est nécessaire d'agir vite. En effet aucune assurance ne prendra en charge votre litige postérieurement au lancement de l'action en justice.

Cette assurance peut faire l'objet d'un contrat spécifique ou être intégrée dans un autre contrat comme par exemple dans un contrat d'assurance multirisque habitation. Pour obtenir ce type de contrat vous pouvez donc

contacter votre assureur. Des banques proposent également ce type d'assurance.

Cette assurance peut se révéler très utile car elle permet à l'assuré d'être aidé financièrement à se défendre en cas de litige. Selon le contrat conclu l'assurance paie tout ou partie des honoraires d'avocats, d'experts, des frais de procédure ...

Avant d'aller plus loin permettez-moi de vous donner quelques conseils pour bien choisir votre assurance.

Pour choisir son assurance de protection juridique il est nécessaire de comparer attentivement les différentes offres et notamment de regarder scrupuleusement les points suivants : les litiges pris en charge et ceux exclus, les personnes assurées (certains contrats n'assurent que le souscripteur d'autres assurent d'autres personnes comme par exemple les enfants à charge), les plafonds de prise en charge ...

Tous ces éléments figurent dans les conditions générales du contrat d'assurance. Ce document est donc à étudier avec attention.

Quand vous êtes victime d'harcèlement moral vous êtes dans une situation de faiblesse ne vous faites donc pas avoir et veillez à ce que vos droits soient scrupuleusement respectés par l'assureur.

Le code des assurances règlemente précisément le contrat d'assurance de protection juridique.

Pour se défendre l'assuré a la liberté de choisir l'avocat qu'il souhaite. L'article L127-3 du code des assurances pose clairement le principe de la liberté de choix de l'avocat. Cet article prévoit d'ailleurs que « *l'assureur ne peut proposer le nom d'un avocat à l'assuré sans demande écrite de sa part.* »

Par conséquent même si, certainement par souci de limiter sa prise en charge financière, votre assureur vous dirige vers un autre avocat vous pouvez tout à fait faire appel à mes services. Votre assurance de protection juridique fonctionnera alors parfaitement.

Avant de clore cette partie laissez-moi vous mettre en garde l'assurance de protection juridique vous donnera certainement (par téléphone ou par écrit) son avis sur votre litige. Or vous devez bien garder à l'esprit que vous ne connaissez pas les compétences professionnelles de la personne qui se permettra de donner des conseils. De plus la société d'assurance a un intérêt personnel dans le conseil qu'elle vous donne.

Par conséquent écoutez plutôt les conseils de votre avocat que celui de votre assureur

C/ L'article 700 du Code de procédure civile

Vous n'êtes pas éligible à l'aide juridictionnelle, vous n'avez pas d'assurance de protection juridique pas de panique j'ai encore pour vous une solution. Cette solution c'est demander l'application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Cet article dispose que « *le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :*

A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ; »

Pour vous c'est du charabia ? Ne vous inquiétez pas les textes de lois font souvent cet effet aux non-juristes.

C'est d'ailleurs notamment pour vous expliquer précisément les textes de lois en vigueur que le recours au service d'un avocat s'avère nécessaire.

Ce texte permet au conseil de prud'hommes d'allouer une somme, versée par l'employeur qui perd son procès au salarié qui gagne son procès.

Cette somme est destinée à couvrir les frais d'avocat du salarié.

Mais attention les choses ne sont pas si simples qu'elles n'y paraissent. Tout d'abord pour obtenir une somme sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile il faut gagner son procès. Pour gagner la procédure il est nécessaire de respecter certaines dispositions que je vous ai déjà expliquées.

Ensuite il faut réclamer cette somme.

Cela peut paraître absurde de le dire mais le Juge n'accordera une somme que si cette dernière est sollicitée.

Enfin il est nécessaire de justifier la somme sollicitée.

En effet il ne faut pas faire l'écueil suivant : se contenter de réclamer par exemple la somme de 2000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile. Il faut justifier le quantum (c'est-à-dire le montant) réclamé.

Pour cela votre avocat dans ses conclusions listera les diligences accomplies. Elle donnera également aux conseillers une copie de ses factures ou de sa convention d'honoraires.

L'invocation des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile implique que vous avancez les honoraires de votre conseil. Mais ne vous inquiétez pas j'accepte bien évidemment un paiement de mes honoraires en plusieurs mensualités.

La fin du Cauchemar

Libérez-vous du Harcèlement Moral au Travail

Maître Juliette CLERBOUT

Table des matières

| | |
|--|----|
| Avant-Propos..... | 5 |
| Mais qui est donc Maître Juliette CLERBOUT ?..... | 5 |
| Comment tout a commencé, le début d’une longue histoire..... | 5 |
| Ce que j’aime par dessus tout ?..... | 6 |
| Ce que je souhaite vous apporter en tant qu’avocat..... | 6 |
| Ce que je souhaite que vous n’avez plus JAMAIS à vivre..... | 8 |
| Ce que j’aimerais tant ne plus JAMAIS avoir à constater..... | 9 |
| Ce que je mets un point d’honneur à faire de plus que mes simples services juridiques..... | 9 |
| Introduction..... | 12 |
| Chapitre 1 | 13 |
| Pourquoi souffrez-vous autant du harcèlement moral que vous subissez ?..... | 13 |
| Chapitre 2..... | 15 |
| Salariés bonne nouvelle : des textes vous protègent | 15 |
| A/ Les dispositions du Code pénal..... | 15 |
| B/ Les dispositions du Code du travail..... | 16 |
| Chapitre 3 | 18 |
| Êtes vous (vraiment) victime de harcèlement moral ?..... | 18 |
| Chapitre 4..... | 23 |
| Comment prouver que vous êtes victime de harcèlement moral ?..... | 23 |
| Les attestations en justice..... | 24 |
| Les documents montrant une différence de traitement..... | 25 |
| Les éventuels entretiens d’évaluation..... | 26 |
| Le bilan des interventions de l’inspecteur du travail..... | 26 |
| Tout écrit..... | 26 |
| Les documents médicaux..... | 27 |

3

| | |
|---|----|
| Chapitre 5..... | 29 |
| Que faire pour vous sortir de cette situation d’harcèlement moral ?..... | 29 |
| A/ Les aides possibles sur le plan personnel..... | 29 |
| B/ Les aides possibles sur le plan juridique..... | 31 |
| La demande de dommages et intérêts..... | 31 |
| Demande de résiliation judiciaire de votre contrat de travail..... | 32 |
| La prise d’acte de la rupture de votre contrat de travail aux torts de l’employeur..... | 33 |
| La requalification de votre démission..... | 34 |
| La contestation de la rupture de votre contrat de travail..... | 35 |
| La contestation de votre licenciement pour inaptitude..... | 36 |
| Chapitre 6..... | 38 |
| Les pièges à éviter pour agir en justice..... | 38 |
| Chapitre 7..... | 41 |
| Une action en justice devant le conseil de prud’hommes comment ça fonctionne ?..... | 41 |
| La composition du Conseil de prud’hommes..... | 41 |
| La requête..... | 41 |
| La convocation devant le bureau de conciliation et d’orientation..... | 42 |
| L’audience devant le bureau de conciliation et d’orientation..... | 42 |
| La rédaction des conclusions et du bordereau de pièces..... | 43 |
| La communication entre les parties..... | 44 |
| L’audience devant le bureau de jugement..... | 45 |
| Le jugement..... | 46 |
| L’éventuel appel devant la Cour d’appel..... | 46 |
| La possibilité d’agir parfois en référé | 47 |
| Chapitre 8..... | 48 |
| Combien l’aide d’un avocat va me coûter ?..... | 48 |
| A/ L’aide juridictionnelle..... | 49 |

4

B/ Les assurances de protection juridique.....50

C/ L'article 700 du Code de procédure civile.....52

Avant-Propos

Mais qui est donc Maître Juliette CLERBOUT ?

Comment tout a commencé, le début d'une longue histoire

Pour être totalement honnête avec vous, c'est presque le hasard qui m'a conduit à devenir avocate...

Comme tous les jeunes de ma génération, je ne voulais pas entamer des études (**de droit à la Faculté de Lille**) qui ne garantissaient aucun débouché sérieux...

Mais le hasard existe-t-il vraiment ?

Je ne sais pas pour vous, mais pour moi, non, **clairement pas, et la suite de mon parcours me l'a bel et bien prouvé !**

Et puis, au fil du temps et des **stages répétés en cabinet** d'avocats (principalement en droit de la famille et en droit du travail), **tout cela s'est transformé en une véritable passion !**

Que rêver de mieux qu'un métier aussi varié où les dossiers sont chaque fois différents ? Où je pouvais rencontrer des gens de tous horizons et me rendre (et me sentir) utile toujours davantage ?

Et aider l'avocat, pour qui je travaillais, dans ses dossiers s'est vite révélé être ni plus ni moins qu'une **gigantesque chasse aux trésors**: trouver les informations les plus pertinentes, **les jurisprudences cachées** dans ces

grands grimoires juridiques insondables **jusqu'à trouver LA pépite qui sortirait les clients de l'impasse...**

J'avais trouvé ma voie !

Malgré tout, curieuse de nature, **j'ai effectué un stage dans un Tribunal.** Mais là, je me suis (très vite) rendue compte que **JUGER les autres n'était absolument pas fait pour moi...** Je préfère nettement (et de loin) **les défendre, quoi qu'il arrive !**

Ce que j'aime par dessus tout ?

•**La liberté d'expression** que m'apporte ce métier fascinant ! **Je n'ai jamais eu la langue dans ma poche, et vous le constaterez par vous-même** quand je serai à vos côtés **pour défendre vos intérêts.**

N'ayez crainte, si vous avez du mal à vous affirmer, c'est avec plaisir que je le ferai pour vous ! (certains de mes clients actuels me disent d'ailleurs que rien que pour ça, ça vaut le déplacement !)

•**Les valeurs inhérentes au "serment" que prêtent les avocats** quand ils intègrent le barreau : "Je jure d'exercer mes fonctions avec dignité, conscience, indépendance, probité, humanité" : **je m'y reconnais dans mes valeurs de femme !**

Et je peux vous assurer que, **si aujourd'hui vous avez perdu confiance en la Justice,** je ferai tout ce qui est en mon pouvoir pour **vous prouver le contraire, comptez-sur moi !**

Ce que je souhaite vous apporter en tant qu'avocat

Vous dire "**que vous soyez satisfait**" à l'issue de la procédure serait un peu léger, même si ça paraît être évident, **entrons un peu dans les détails...**

•Je souhaite que vous puissiez **vous dire que vous avez eu les bonnes informations, au bon moment**. Que vous ne vous soyez **jamais senti ni perdu ni surchargé** par trop d'informations en même temps.

Bien sûr, **je ne pourrai pas être là à chaque minute de chaque instant et chaque jour précédant l'audience, vous vous en doutez bien !** (Ne rigolez pas certaines personnes ont du mal à le comprendre)

Non, ça c'est impossible et **ça nuirait gravement à vos intérêts** puisque je n'aurais plus de temps à consacrer aux priorités : vous bâtir un dossier le plus solide possible. Et vous, vous n'auriez plus de temps non plus pour me trouver les bonnes pièces (que je vous demanderai forcément) en temps et en heure, et ça **c'est VRAIMENT très important à comprendre** si vous voulez en sortir gagnant.

•**Le plus important à mon sens, ce n'est pas que vous ayez "gagné de l'argent"**. C'est effectivement important dans certains dossiers, mais est-ce là, à votre avis, ce qui va vous changer radicalement la vie ? Je ne pense pas !

Il y a des tas d'autres points à prendre en compte :

1.**Que vous vous sentiez ENFIN reconnu** comme "victime" par exemple. Ça, psychologiquement, **ça va tout changer pour vous** si vous êtes dans ce cas de figure

2. Que vous vous sentiez "dans vos droits" et comme **citoyen protégé par la Justice**.

3.**Gagner votre procès**, que VOS DROITS soient préservés contre des accusations parfois malhonnêtes de la partie adverse.

4. Faire assumer leurs devoirs à ceux qui vous font face !

5.**Obtenir ce que VOUS souhaitez obtenir !**

Et ce ne sont que des exemples parmi tant d'autres ! D'ailleurs, **nous ferons le point là-dessus lors d'un premier rendez-vous** si vous le souhaitez. Mais réfléchissez-y déjà, quoi que vous décidiez : **QUE VOULEZ-VRAIMENT** derrière cette procédure ?

•Vous l'avez compris, **je ne veux pas que vous ne soyez qu'un numéro de dossier**, mais une personne à part entière, reconnue comme telle !

Ce que je souhaite que vous n'ayez plus JAMAIS à vivre

•Que vous ne vous sentiez **plus jamais totalement perdu dans vos démarches**, ni **seul face à la Machine Judiciaire** souvent difficile à appréhender quand on n'y connaît rien.

•Que vous ne **passiez plus toutes ces nuits blanches** à faire vos propres recherches pour trouver des informations qui ne seront pas pertinentes et **qui risquent de se retourner contre vous** au lieu de vous aider à y voir plus clair...

Tout ce que vous y gagneriez ? C'est de manquer de sommeil.

•**Que la fatigue psychologique vous amène à ne plus contrôler vos émotions** et que vous ruiniez vos chances de succès face à un Juge.

•**Que vous ne restiez dans le flou après les résultats du jugement.** Ne pas comprendre les décisions du Tribunal ! Mon travail ne s'arrête pas à la sortie de l'audience.

•Que vous n'en profitiez pas autant qu'il le faudrait, et **que vous ne restiez en colère alors que la décision est positive**, favorable pour vous ! (Ça arrive bien plus souvent qu'on ne l'imagine...)

Ce que j'aimerais tant ne plus JAMAIS avoir à constater

•**Voir des personnes se faire broyer par la machine judiciaire** juste parce qu'**elles ne connaissent pas leurs droits** ! Et qu'elle se font retourner le cerveau avec des arguments totalement faux ! C'est d'ailleurs pourquoi je mets à votre disposition d'autres services pour mieux vous aider, **c'est ce que je vous explique un peu plus loin**, vous allez voir.

•**Voir des personnes engager des procédures vouées à l'échec en voulant s'en sortir tout seul** ! Je comprends qu'il ne soit pas simple de s'offrir les services d'un avocat mais **il existe tellement de solutions aujourd'hui** ! Dommage de passer à côté alors que vous y avez droit. Mais c'est vrai, encore faut-il le savoir et comprendre que **c'est si simple quand on est bien accompagné**.

•De **voir les gens dans leurs bons droits perdre leur procès** pour manque de pièces justificatives, **manque de preuves qu'ils auraient pu trouver si facilement** avec les bons conseils.

Ce que je mets un point d'honneur à faire de plus que mes simples services juridiques

1- Je ne suis PAS qu'une avocate !

C'est à dire ?

J'ai aussi la **casquette de "pédagogue"** ! Et c'est très important pour moi d'être aussi une accompagnatrice.

10

Parce que **rien n'est plus frustrant que de ne pas savoir** ce qu'il se passe et **pourquoi on vous demande de faire telle ou telle chose**, n'est-ce pas ?

Ça vous empêche de bien préparer votre dossier si vous restez dans l'embarras, dans l'incertitude !

Pourquoi donc ?

Tout simplement car vous ne saurez pas comment m'aider de votre côté, **comment être acteur de votre démarche !**

Ça ne ferait que rajouter de la frustration sur de la souffrance... Quoi de pire que ça ?

C'est pourquoi vous aurez accès à tout un tas de choses **quand nous ferons équipe ensemble !**

- Des **fiches récapitulatives** des procédures
- Des listes de **pièces indispensables à trouver facilement**
- Des parcours pour faire comprendre **comment fonctionne la Loi suivant votre cas de figure**
- Des conseils et des astuces pour mieux vivre votre situation**, soulager votre stress et retrouver la sérénité

2- Je ne reçois pas les gens en 5 minutes

Vous ne serez pas expédié comme ça, vite fait !

11

Comme on commande son menu dans un Fast Food bon marché !

Non !

Je prends le temps de prendre en compte la souffrance humaine !

Parce que je suis bien consciente que vous avez aussi (et surtout) **besoin d'être écouté ET entendu.**

Bien sûr je ne suis pas psy mais **je refuse que mon travail se limite à de l'information juridique froide et sans âme !**

Introduction

Si vous avez acheté ce guide c'est que vous vous intéressez au thème du harcèlement moral appelé en Europe du Nord et dans les pays anglo-saxons mobbing. Peut-être même en êtes vous victime. Parmi les lecteurs de ce guide malheureusement beaucoup ont été victimes, sont victimes ou seront victimes de faits de harcèlement sur leur lieu de travail. L'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail estime que 5% des salariés européens sont victimes de faits de harcèlement. Le harcèlement moral c'est une multitude de comportements (qui isolément sembleraient anodins) mais qui provoquent par leur accumulation un mal-être. Personne n'est à l'abri du harcèlement moral.

L'importance du nombre de victimes s'explique notamment par le fait que la pénibilité au travail s'est transformée elle est de moins en moins physique pour devenir de plus en plus psychologique.

Face à ce phénomène de masse il est nécessaire d'être en possession des bonnes informations.

Le harcèlement moral recouvre un double aspect : humain et juridique. Ces deux aspects seront abordés dans ce présent guide pour vous aider au mieux.

Chapitre 1

Pourquoi souffrez-vous autant du harcèlement moral que vous subissez ?

Le harcèlement moral recouvre certes un aspect juridique, mais également et surtout un aspect humain. Ne l'oublions pas le harcèlement moral est un déni de vos droits et de votre dignité.

Les douleurs que vous avez en tant que victime de harcèlement sont probablement les suivantes :

- incompréhension face à la situation
- perte d'estime de soi
- baisse de la confiance en soi
- insomnie
- angoisse
- déprime, dépression

Le harcèlement moral a en effet trois conséquences sur votre personne :

- des conséquences physiologiques (troubles du sommeil, maux de tête ...)
- des conséquences comportementales (repli sur soi, perte d'appétit ...)
- des conséquences psychologiques (baisse de l'estime de soi, dépression, anxiété ...)

Les conséquences du harcèlement moral sont progressives. Au début les principales conséquences du harcèlement moral sont la nervosité, la fatigue, les maux de tête, les troubles digestifs, les troubles du sommeil.

Puis progressivement vous ressentirez de plus en plus de culpabilité. Tout s'accélère, l'insomnie devient chronique, le stress et la nervosité laissent place à une fatigue intense, une perte de désir et de motivation.

Dans certains cas le harcèlement crée de telles répercussions physiques que le salarié est dans l'impossibilité de continuer à travailler. J'ai par exemple suivi une cliente qui a été déclarée inapte à travailler dans son entreprise par le Médecin du travail. Dans son avis le professionnel de santé expliquait clairement que ma cliente était parfaitement apte à exercer les fonctions de

commerciales mais qu'elle était inapte à l'exercer dans un tel environnement professionnel.

Si le harcèlement moral produit un effet si désastreux c'est parce que, ne l'oublions pas, il s'agit d'une forme de violence.

La Cour de cassation, dans un arrêt rendu par la chambre sociale en mars 2017 a expliqué qu'un responsable des ressources humaines doit « *veiller au climat social et à des conditions de travail optimales pour les collaborateurs.* »

Cet arrêt (*un arrêt une décision de justice rendue par une Cour*) précise que s'il manque à son obligation il manque « *à ses obligations contractuelles et met en danger tant la santé physique que mentale des salariés* ». Autrement dit la plus Haute juridiction de France reconnaît clairement que le harcèlement moral est un danger pour la santé des salariés.

J'ai rédigé mon mémoire de Master 2 (ce qui correspond à un Bac + 5 en droit) sur le thème de l'inaptitude. Et j'ai ainsi découvert qu'une grande partie des cas d'inaptitude au travail étaient liées à des situations de harcèlement moral. Autrement dit le salarié avait tellement souffert d'avoir été harcelé qu'il en était devenu médicalement inapte à travailler. Pour éviter d'arriver à cette situation il est nécessaire d'agir efficacement. Si toutefois vous avez été déclaré inapte suite à des faits de harcèlement la loi et la jurisprudence vous protègent.

Je suis obligée d'être sincère avec vous. Non le harceleur ne changera pas. En effet le harceleur a une personnalité pathologique. Eu égard à sa personnalité il ne changera pas de comportement et par conséquent le harcèlement ne cessera pas spontanément.

Pareillement ce n'est pas juste un mauvais moment à passer. Si aujourd'hui vous êtes victime de faits de harcèlement et que vous n'agissez pas efficacement ces faits vont s'amplifier. Vous allez souffrir de plus en plus.

Il faut que vous ayez conscience qu'il n'existe malheureusement pas de relation de travail normal avec un harceleur. Le risque de tomber gravement malade est important. La santé passe avant tout, pour la préserver il est donc nécessaire que cette situation intolérable cesse.

Mais soyez d'ores et déjà rassurés de nombreux textes protègent les victimes de faits de harcèlement moral.

Chapitre 2

Salariés bonne nouvelle : des textes vous protègent

Le harcèlement moral est une situation extrêmement difficile à vivre tant sur le plan personnel que professionnel. Mais soyez d'ores et déjà rassurés de nombreux textes protègent les victimes de faits de harcèlement moral.

La difficulté de ce problème juridique c'est que les textes ne sont pas tous regroupés ils se trouvent dans le code pénal, le code du travail ...

A/ Les dispositions du Code pénal

Le harcèlement moral est tellement inadmissible qu'il est réprimé sur le plan pénal.

L'article 222-33-2 du Code pénal dispose en effet 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.* »

Autrement dit les faits de harcèlement moral sont tellement graves que le législateur a prévu une peine d'emprisonnement ferme.

Comme vous pouvez le constater la loi ne désigne pas précisément les auteurs possibles de harcèlement moral. Par conséquent ce texte est utile aussi bien dans l'hypothèse d'un harcèlement vertical ascendant (du subordonné sur son supérieur hiérarchique) que d'un harcèlement vertical descendant (harcèlement d'un supérieur sur son subordonné) que d'un harcèlement horizontal (c'est-à-dire harcèlement entre salariés).

Il est normal que tout auteur de harcèlement moral soit condamné. Car comme le disait Jean-Paul SARTRE « *la violence est injuste d'où qu'elle vienne* ». En effet ne l'oubliez jamais le harcèlement est une forme de violence.

Je me permets d'attirer votre attention sur le fait que la dernière version de ce texte législatif est issue de la loi du 4 août 2014. Cette précision est

importante car vous pourrez trouver sur internet des versions de ce texte datant de lois antérieures et par conséquent des versions obsolètes. Il serait en effet dommage que vous perdiez votre action en justice car vous vous basez sur un texte n'étant plus en vigueur.

B/ Les dispositions du Code du travail

Comme les situations de harcèlement moral se déroulent très souvent dans le cadre professionnel le Code du travail comprend bien évidemment des dispositions.

L'article L1152-1 du Code du travail dispose qu' « *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.* »

Pour que le harcèlement moral soit constitué il doit tout d'abord y avoir des « *agissements répétés de harcèlement moral* ».

Ces actes doivent avoir pour objet ou effet de dégrader les conditions de travail du salarié ou d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Si vous voulez gagner votre dossier, sur le fondement de l'article L1152-1 du Code du travail, il est donc important tout d'abord de mettre en avant les « *agissements répétés de harcèlement moral* » puis il faut détailler les conséquences de ces faits d'harcèlement.

Nous y reviendrons plus tard mais pour gagner un dossier il faut réunir les éléments suivants : sélectionner les bons textes, citer les décisions de justice pertinentes (pour donner aux magistrats des comparaisons) et apporter des preuves. Ces dernières peuvent être extrêmement variées. L'avocat sert d'ailleurs à vous donner des idées de preuves à apporter et à sélectionner avec vous les plus pertinentes.

Pour mieux vous protéger le Code du travail ne fait pas état d'une durée particulière pour que les agissements de harcèlement moral soient sanctionnés.

Dans un arrêt d'avril 2013 la chambre sociale de la Cour de cassation a clairement rappelé que « *les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période* ». En l'espère les faits s'étaient déroulés sur une période de 15 jours.

Le Code du travail est particulièrement strict avec les employeurs. Ainsi l'article L1152-4 du Code du travail dispose que « *l'employeur prend **toutes** dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.* » Autrement dit l'employeur doit mettre en œuvre de multiples mesures pour prévenir le harcèlement moral. Quand vous me consulterez j'analyserai avec vous si votre employeur a tous mis en œuvre pour prévenir le harcèlement (en pratique c'est extrêmement rarement le cas). A défaut nous utiliserons ce texte pour gagner votre procès.

Il existe des dispositions européennes protégeant les salariés des faits de harcèlement mais le droit français étant suffisamment protecteur il n'est pas nécessaire de les développer dans ce présent guide.

Chapitre 3

Êtes vous (vraiment) victime de harcèlement moral ?

Avant d'essayer d'agir il faut encore s'assurer que vous êtes réellement victime de faits de harcèlement moral. En effet le harcèlement moral est une notion juridique très spécifique qui ne doit pas être confondue avec la souffrance au travail.

Il est certain que le harcèlement crée de la souffrance au travail. Mais toutes les souffrances au travail ne constituent pas juridiquement du harcèlement. Certaines souffrances sont liées à de mauvaises conditions de travail, à de la discrimination ...

Tout comportement anormal ne correspond pas pour autant à du harcèlement moral.

Ainsi un jour j'ai reçu à mon cabinet un chauffeur routier persuadé d'être victime d'harcèlement moral de la part de son employeur. Ce client, après avoir été élu au sein d'une institution représentative du personnel, a vu le comportement de son employeur fortement changer à son égard. Il ne faisait plus les mêmes trajets qu'avant, sa rémunération avait été modifiée ... L'attitude de son employeur avait des répercussions importantes sur sa santé : il dormait mal, souffrait de dépression, devait prendre un traitement anxiolytique ...

Cette personne pensait être victime d'harcèlement moral. En réalité, après analyse complète de son dossier, je lui ai expliqué qu'il n'était pas victime de faits d'harcèlement moral mais d'une discrimination.

Heureusement que ce client m'avait consulté avant de saisir la justice. En effet pour saisir une juridiction il ne faut pas se tromper de fondement juridique. Si les faits subis sont constitutifs de harcèlement il faut alors viser les dispositions légales sur le harcèlement. Si les faits sont constitutifs d'une discrimination il faut alors viser les dispositions légales sur le harcèlement.

Seule une étude approfondie et détaillée de votre parcours professionnel, de votre dossier permet de savoir si vous êtes victime d'harcèlement moral ou d'un autre fait.

C'est notamment l'étude de la jurisprudence (c'est-à-dire l'étude de décisions de justice) qui permet à votre avocat de savoir quels actes sont qualifiés par les Juges d'harcèlement moral. En effet la loi parle « *d'agissements répétés de harcèlement moral* » sans jamais donner d'exemples de ce que sont ces agissements.

Voici pour vous éclairer quelques exemples de faits pouvant être qualifiés de harcèlement.

***L'absence de paiement des heures supplémentaires**

Dans un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation en janvier 2011 le non-paiement de la majoration relative aux heures supplémentaires était un des éléments caractérisant le harcèlement moral.

Plus récemment, dans un arrêt en date de juin 2014, la Haute-juridiction a confirmé que le fait de ne pas payer les heures supplémentaires réalisées par un salarié est un des éléments caractérisant le harcèlement moral.

***L'arrêt du versement d'une prime**

Dans un arrêt de décembre 2015, la Cour de cassation considère qu'une suppression illicite d'une prime sur chiffre d'affaires auparavant versée au salarié est un acte constitutif d'harcèlement moral.

***Le fait d'engager des poursuites disciplinaires et d'y renoncer par la suite**

La Cour de cassation, dans un arrêt rendu par la chambre sociale en 2010, a considéré qu'était un acte constitutif de harcèlement moral le fait d'engager une procédure de licenciement et d'y renoncer par la suite.

***Le fait de prononcer des sanctions disciplinaires injustifiées**

La chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt rendu en 2007, a expliqué qu'est victime de harcèlement moral la salariée qui est sanctionnée par quatre avertissements dont aucun n'est fondé.

Dans un autre arrêt en date d'avril 2010 cette même juridiction a expliqué que le fait d'adresser 3 lettres contenant des observations partiellement injustifiées, d'engager une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle est constitutif de harcèlement.

Dans un arrêt plus récent, en avril 2015, la Cour de cassation a expliqué qu'est constitutif de harcèlement moral la délivrance par l'employeur « *d'avertissements injustifiés* »

***L'absence de possibilité de prendre ses congés payés**

Dans un arrêt en date du 16 juin 2015, la Cour de cassation a expliqué que l'impossibilité pour le salarié de prendre les congés payés peut permettre de présumer un harcèlement moral.

***Les brimades continues**

La Cour de cassation dans un arrêt rendu par la chambre sociale en juin 2009 a considéré qu'était victime de harcèlement moral un salarié qui était l'objet de brimades et de dénigrement.

La chambre sociale de la Cour de cassation dans un autre arrêt en date également de juin 2009 a considéré qu'étaient des actes constitutifs de harcèlement moral le fait de critiquer un salarié, de lui faire subir des brimades et de le dénigrer.

***La surcharge de travail**

La chambre sociale de la Cour de cassation statuant le 24 juin 2009 a considéré que le fait de surcharger de travail un salarié était un acte constitutif de harcèlement moral.

Dans un arrêt en date de novembre 2011, la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que le harcèlement moral était constitué car la salariée victime a vu ses tâches de travail s'accroître fortement et a vu ses conditions matérielles de travail se dégrader.

Plus récemment dans un arrêt rendu en janvier 2013 la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que le harcèlement moral résultait du fait de ne laisser à la salariée aucune initiative dans l'organisation de son travail, de la surveiller en permanence et de la surcharger de travail.

***La suppression, sans motif légitime, de responsabilités données au salarié**

Ainsi la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt rendu en mars 2011, a expliqué qu'est constitutif de faits de harcèlement moral «*une diminution importante* » des responsabilités du salarié et un déclassement professionnel.

Dans un autre arrêt en date de novembre 2011 la Haute juridiction a expliqué que la diminution des responsabilités d'un salarié était un acte constitutif de harcèlement moral.

***La divulgation de données médicales**

Dans un arrêt rendu en mars 2011 la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que le harcèlement moral résultait notamment de la divulgation, par l'employeur, de données couvertes par le secret médical.

***Le non-respect des préconisations du Médecin du travail**

La Cour de cassation dans un arrêt rendu par la chambre sociale en janvier 2015 a expliqué que « *l'attitude réitérée de l'employeur de refuser d'adapter un poste de travail* » contrairement aux préconisations du Médecin du travail est un acte constitutif de harcèlement moral.

*** L'ouverture du courrier du salarié et l'absence de réponse à la demande de fournitures**

La Cour de cassation, dans un arrêt rendu par la chambre sociale en juillet 2014 a expliqué que l'ouverture intempestive du courrier de la salariée et ses demandes de fournitures et d'équipements de travail non satisfaites dans des délais raisonnables sont des éléments constitutifs de harcèlement moral.

Pour que ces arrêts puissent être pertinents pour votre dossier il faut soit que les faits subis soient similaires à ceux que vous avez également subis soit que la solution juridique ait un intérêt pour votre affaire.

Les juridictions rendent chaque jour des centaines de décisions. Pour que l'arrêt de la Cour de cassation puisse être précisément identifié par les magistrats qui jugeront votre affaire j'indique systématiquement dans mes

conclusions (c'est-à-dire dans mon argumentaire juridique) la date précise (jour, mois et année) ainsi que le numéro unique de pourvoi.

Voici par exemple comment je présente mon argument : dans un dossier similaire la Cour de cassation, dans un arrêt rendu par la chambre sociale le 6 avril 2011, a expliqué que le refus par un employeur de déclarer un accident de travail était un acte constitutif de harcèlement moral. (N° de pourvoi: 10-11559)

Dans mon dossier de plaidoirie j'insère également une copie de ces décisions.

Par ailleurs il est important de préciser que si l'employeur a été condamné pénalement pour des faits de harcèlement moral il n'est pas impératif de donner des preuves supplémentaires au conseil de prud'hommes.

Ainsi la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt en date de février 2017, a expliqué que quand un salarié a été victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, condamné pénalement pour lesdits faits, il n'y a pas lieu d'examiner les éléments invoqués par l'employeur pour vérifier la validité du licenciement.

Chapitre 4

Comment prouver que vous êtes victime de harcèlement moral ?

Pour gagner votre dossier il est nécessaire de citer les textes de justice adaptés à votre cas, de citer des jurisprudences (c'est-à-dire des décisions de justice) proches de votre situation et de rapporter les preuves des faits dont vous invoquez.

L'avocat a à cœur de présenter un dossier complet tant au niveau juridique que factuel.

Dès le premier rendez-vous nous analyserons les pièces qui pourront être produites auprès des magistrats.

Chaque dossier est différent. Par conséquent à chaque client je demande des pièces différentes.

Ce chapitre a donc seulement pour objectif de vous donner quelques exemples de documents pouvant être produits en justice.

En matière de harcèlement moral le législateur a souhaité aider la victime. L'article L.1154-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, 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.

Autrement dit en matière de harcèlement le salarié doit simplement amener des éléments « *qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement* ». La charge de la preuve est donc partagée entre le salarié et l'employeur.

Le salarié qui se dit victime d'un harcèlement sexuel ou moral, ou d'une discrimination pour avoir subi, refusé de subir ou témoigné de tels agissements, doit simplement établir des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement.

Il incombe à la partie défenderesse (l'employeur), au vu de ces éléments, 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.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Votre sentiment d'avoir peu de preuves à apporter ne doit donc pas être un frein à l'action en justice.

La chambre sociale de la Cour de cassation a expliqué dans un arrêt rendu le en septembre 2012 qu'il appartient aux juges du fond « *de dire si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis, dont les certificats médicaux, laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral, et, dans l'affirmative, d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral* ».

Dans mes dossiers systématiquement, à l'oral ou à l'écrit, je rappelle l'aménagement de la charge de la preuve en matière de harcèlement moral.

Comme je vais vous l'expliquer les preuves apportées peuvent être très variées.

Les attestations en justice

Pour prouver les faits de harcèlement moral dont vous êtes victime il est important de produire en justice des attestations.

Il peut s'agit d'attestations rédigées par des collègues, des stagiaires, des clients qui ont assisté à un ou plusieurs faits de harcèlement moral. Vos proches peuvent également attester que vous angoissez à l'idée de vous rendre au travail ...

La personne qui atteste doit indiquer, sur le formulaire prévu à cet effet, son état civil complet. Elle doit également préciser s'il existe un lien de parenté, de collaboration ou de subordination.

Ensuite elle doit recopier à la main la mention suivante : «*est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende le fait d'établir une attestation ou un certificat faisant état de faits matériellement inexacts* »

Au verso de l'attestation elle doit expliquer, de manière détaillée, les faits qu'elle a constaté.

Il est nécessaire que l'attestation soit datée et signée par la personne qui atteste.

Il est également impératif que la personne qui atteste joigne à cette attestation une photocopie recto verso d'un document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature.

Ne vous inquiétez pas la personne qui va vous venir en aide en rédigeant une attestation est légalement protégée. En effet l'article L1152-2 du Code du travail dispose qu' « *aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire 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 répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.* »

Comme vous pouvez le constater la protection accordée au témoin est large. La loi protège aussi bien les salariés que les stagiaires ou les apprentis.

Tout bon avocat ne se contentera pas de mettre dans le dossier des attestations il cherchera avec vous d'autres éléments pouvant être utilement insérés dans le dossier.

Les documents montrant une différence de traitement

Dans certains cas le harcèlement peut se prouver grâce à la mise en avant d'une différence de traitement entre vous et vos collègues.

Par exemple une de mes clientes a réussi à gagner son dossier notamment en prouvant qu'elle n'était pas conviée à certaines réunions alors que ses autres collègues l'étaient. Pour le prouver nous avons récupéré des mails démontrant l'absence d'invitation à la dite réunion.

De même dans un dossier j'ai prouvé le harcèlement en expliquant notamment que ma cliente n'avait pas les mêmes temps de pause que ses autres collègues et que de facto elle était mise à l'écart des conversations.

Un refus systématique d'octroi de congés à certaines périodes, pourtant accordées à d'autres salariés démontre aussi l'existence de faits de harcèlement moral.

Les éventuels entretiens d'évaluation

Dans certaines sociétés existe la pratique des entretiens annuels d'évaluation.

Je demande souvent à mes clients de me fournir une copie des derniers bilans de ces entretiens. Ces écrits sont parfois très révélateurs. Ainsi l'emploi de termes péjoratifs peut permettre de caractériser l'existence de faits de harcèlement.

Pareillement un changement brutal dans les éléments relevés démontre l'existence de faits de harcèlement. Par exemple si un salarié avait toujours des évaluations annuelles positives et que suite à l'arrivée d'un nouveau manager le bilan se montre mitigé voire mauvais c'est un élément supplémentaire pour démontrer l'existence de ce phénomène.

Le bilan des interventions de l'inspecteur du travail

Parfois le salarié victime de faits de harcèlement moral a le courage de contacter l'Inspecteur du travail. Ce dernier très fréquemment établit un rapport ou adresse une lettre au salarié. Ces documents sont très utiles à insérer dans votre dossier juridique.

Tout écrit

Lorsque je reçois un client en rendez-vous pour un dossier concernant des faits de harcèlement ce rendez-vous dure en général assez longtemps car j'analyse avec lui tous les écrits pouvant servir de preuves.

Les écrits pouvant prouver l'existence de faits de harcèlement moral sont extrêmement nombreux. Ils peuvent émaner aussi bien de l'employeur que de vous. En effet en tant que victime vos écrits peuvent être recevables.

Il peut par exemple s'agir de lettres, de courriers, d'emails de votre employeur de votre supérieur ou de vos collègues vous parlant agressivement, vous donnant des instructions contraires, vous surchargeant de travail, vous retirant des missions ...

Dans une affaire qui a été jugée par la chambre sociale de la Cour de cassation en février 2016 le harcèlement moral avait été démontré par la

production de « *de nombreux courriers électroniques rédigés de façon méprisante, agressive et grossière, dont certains avaient également été adressés, pour information, à d'autres salariés* »

Dans un dossier que j'ai défendu devant le conseil de prud'hommes de Saint-Omer le harcèlement moral a notamment été prouvé suite à une lettre de démission rédigée de la propre main de l'employeur.

Même de simples post-it peuvent être des éléments importants à mettre dans le dossier.

Les victimes de harcèlement moral oublient souvent que leurs propres écrits peuvent servir de preuve.

Ainsi dans un dossier que j'ai défendu j'ai produit un email de ma cliente dans lequel elle expliquait à son employeur qu'il « *est difficile de travailler quotidiennement dans cette ambiance* » en raison du comportement du manager. Ce type d'écrit est tout à fait recevable. C'est d'ailleurs pour cela que je conseille très vivement à mes clients d'imprimer (et de garder la copie) de ce type d'écrit.

Il est parfaitement possible de produire en justice un écrit provenant d'un réseau social type Facebook.

La Cour d'appel de Versailles dans un arrêt rendu en novembre 2014 a ainsi expliqué que les données publiées sur un réseau social sont dépouillées de leur caractère privé, dès lors que leur accès n'a pas été restreint. (n° 13/08736 JurisData n° 2014-027930)

Les documents médicaux

Pour étayer le dossier de mes clients et démontrer leur souffrance j'insère fréquemment dans mes dossiers des documents médicaux.

Ces documents peuvent être extrêmement variés.

Il peut tout d'abord s'agir d'arrêts de travail. Quand le motif d'arrêt de travail est « *syndrome anxio-dépressif* » ou « *stress réactionnel à une souffrance au travail* » ce document est vraiment utile. De même j'analyse attentivement les dates des arrêts de travail qui peuvent fournir de précieuses informations.

Quand mes clients se sont vus prescrire par leur Médecin des anxiolytiques ou des antidépresseurs je fournis la copie de ces ordonnances aux magistrats. De tels documents démontrent en effet la souffrance subie.

Quand mes clients ont consulté le Médecin du travail je leur demande de se mettre en rapport avec ce dernier afin d'obtenir une copie de leur dossier médical. Ce dossier est souvent très révélateur de la souffrance endurée.

Parfois certains médecins acceptent de rédiger un certificat expliquant le préjudice subi. Ce certificat est bien évidemment mis en valeur dans mon dossier.

Chapitre 5

Que faire pour vous sortir de cette situation d'harcèlement moral ?

On ne sort pas indemne rapidement d'une situation de harcèlement moral.

Cela est particulièrement vrai quand les faits d'harcèlement ont duré des mois voire des années.

Pour mettre fin à cette situation il est nécessaire d'agir sur le plan personnel mais également sur le plan juridique.

A/ Les aides possibles sur le plan personnel

Vous vous demandez sûrement pourquoi dans ce guide figure une rubrique intitulée « *les aides possibles sur le plan personnel* ». Tout simplement parce que pour moi un dossier ne représente pas uniquement un aspect juridique.

En effet même si l'aspect juridique d'un dossier est très important il ne faut, à mon sens, absolument pas négliger l'aspect humain.

Le harcèlement moral provoque, comme je vous l'ai expliqué, des conséquences négatives sur la santé (stress, anxiété, angoisses, insomnie ...). Il est donc nécessaire de vous préoccuper de vous afin d'aller mieux au plus vite.

Les méthodes pour vous sentir mieux sont extrêmement variées.

Vous pouvez par exemple essayer la sophrologie, technique mise au point dans les années soixante par le Docteur Alfonso Caycedo, psychiatre colombien. Le terme "sophrologie" provient du grec : sos (l'harmonie), phren (la conscience) et logos (l'étude).

La sophrologie est une méthode qui mélange des exercices physiques, des moments de relaxation et de visualisation. Cette méthode permet d'apprendre à respirer profondément et calmement, à calmer l'anxiété, à se détendre.

La sophrologie peut se pratiquer en cours collectif mais également lors de séances individuelles. Certaines mutuelles remboursent en partie les séances de sophrologie.

Pour vous aider à gérer votre stress, vos angoisses, votre anxiété je vous conseille également de pratiquer des séances de relaxation. Les techniques de relaxation sont extrêmement variées.

Parmi les techniques fort connues il existe notamment l'entraînement autogène de Schultz. C'est une technique de relaxation qui a pour objectif de procurer un apaisement du stress et de l'anxiété. Cette technique utilise la suggestion. Le pratiquant est invité à se concentrer sur différentes parties de son corps et à ressentir, progressivement, différentes sensations.

Je peux également vous parler de la relaxation selon la méthode de Jacobson. Lors des séances le « travail » est axé sur la décontraction musculaire. Progressivement durant la séance toutes les parties du corps se détendent.

Pour débuter dans la relaxation je vous conseille vivement l'excellent site « moncoachderelaxation.com » créé par Sylvain BAERT (Docteur en psychologie). Vous y trouverez de nombreux conseils pertinents pour gérer votre stress et votre anxiété ainsi que plusieurs séances audios de relaxation.

Certaines victimes de faits de harcèlement moral ressentent également le besoin de rencontrer un psychologue.

Avant de prendre rendez-vous avec un psychologue il est nécessaire de prendre quelques renseignements. Certains psychologues ne travaillent en effet qu'avec un type de public (enfants, adolescents, couples ...), d'autres psychologues sont spécialisés dans certains domaines (troubles alimentaires, problèmes familiaux ...)

A noter : certaines mutuelles remboursent en partie les séances chez un psychologue.

Pour vous détendre n'hésitez pas également à vous intéresser aux percussions corporelles. C'est la capacité d'utiliser les sons du corps humains pour créer des rythmes, des chorégraphies sonores et visuelles... En alternant mouvements frappés, frottés, secoués en utilisant différentes parties du corps.

Pratiquer les percussions corporelles permet de développer des ressources internes capitales comme la concentration, la confiance en soi et lâcher-prise, l'écoute de soi, la détermination, la réunification du corps et du mental ...

Si vous souhaitez plus de renseignements sur les percussions corporelles je vous invite à vous rendre sur le site internet suivant : <http://www.percussionscorporelles.com/>

Sur ce site vous découvrirez notamment des vidéos de Michael EVRARD, l'Anthropophone (fondateur de l'académie des percussions corporelles) ainsi qu'un programme de formation en ligne.

B/ Les aides possibles sur le plan juridique

Pour optimiser vos chances de succès il est nécessaire de prendre un avocat qui vous aidera à monter un dossier complet et pertinent. Votre avocat vous dira que mettre dans le dossier (attestations, emails, documents médicaux ...), mais surtout votre avocat choisira avec vous les demandes qui seront formulées.

Vous souhaitez en effet saisir la justice pour faire valoir vos droits, pour mettre fin à cette souffrance et à cette situation inacceptable. Il faut maintenant choisir la demande que vous formulerez.

Selon votre situation l'avocat pourra peut-être vous conseiller de vous rapprocher de la médecine du travail afin de mettre en place une procédure d'inaptitude.

Il pourra éventuellement être amené à saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir des dommages et intérêts pour le préjudice subi et/ou solliciter la résiliation judiciaire de votre contrat de travail aux torts de l'employeur.

Dans certaines hypothèses une prise d'acte de la rupture de votre contrat de travail, aux torts de l'employeur, pourra être envisagée.

La demande de dommages et intérêts

Vous pouvez tout d'abord demander des dommages et intérêts pour le préjudice moral subi. Cette demande de dommages et intérêts peut se cumuler avec d'autres demandes comme par exemple une demande de dommages et intérêts pour le préjudice subi en raison de la rupture de votre contrat de travail.

Afin d'obtenir des dommages et intérêts il faut prouver d'une part les faits de harcèlement moral et d'autre part le préjudice subi.

La somme réclamée doit être pertinente. Il ne faut pas demander une somme déraisonnable qui jetterait le discrédit sur votre action, à l'inverse la somme sollicitée ne doit pas être trop faible pour ne pas léser vos intérêts. Selon la taille de la société, votre ancienneté, la durée des faits de harcèlement moral, le type de faits subis le montant réclamé sera différent.

Pour déterminer le montant des dommages et intérêts pouvant être obtenus j'analyse d'une part votre dossier et d'autre part les jurisprudences (c'est-à-dire les décisions de justice) similaires.

Je mettrai également des pièces afin de prouver le préjudice subi.

Demande de résiliation judiciaire de votre contrat de travail

Tout salarié peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail, s'il estime que les manquements reprochés à l'employeur le justifient. Le harcèlement moral est un manquement suffisamment grave permettant d'obtenir la résiliation judiciaire de votre contrat de travail.

Si la résiliation judiciaire est prononcée, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans ce cas, l'employeur doit verser au salarié les indemnités suivantes :

- indemnité de licenciement
- indemnités compensatrices de congés payés et de préavis,

Il est précisé que par un arrêt rendu en avril 2011, la Cour de cassation a expressément jugé que dès lors que la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur, l'indemnité de préavis est toujours due.

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis dépend notamment des dispositions de votre convention collective.

- dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Durant le temps de la procédure vous restez salarié de votre société et vous continuez à percevoir votre salaire. Si les faits de harcèlement sont tels qu'ils portent gravement préjudice à votre santé il est possible que votre médecin traitant vous impose de prendre un arrêt maladie. Cet arrêt ne fait pas obstacle à la poursuite de la procédure.

Comme je vous l'ai déjà expliqué le harcèlement moral crée un préjudice notamment au niveau de votre santé. Il se peut donc que durant la procédure où vous sollicitez la résiliation judiciaire de votre contrat de travail vous soyez licencié notamment pour inaptitude.

Dans ce cas là vous allez peut-être paniquer et penser que la procédure entamée (*procédure dans laquelle vous demandez la résiliation judiciaire de votre contrat de travail*) n'a servi à rien.

Rassurez-vous ça n'est absolument pas le cas.

En cas de licenciement en cours de procédure, le Conseil de Prud'hommes doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat de travail était justifiée.

Ce n'est que s'il estime la demande de résiliation infondée qu'il statuera sur le bien-fondé du licenciement

Ainsi :

- soit la demande de résiliation est fondée, et dans cette hypothèse la rupture sera considérée comme sans cause réelle et sérieuse à la date d'envoi de la lettre de licenciement

- soit, la demande de résiliation judiciaire est jugée infondée, et le juge doit se prononcer sur la validité du licenciement intervenu en cours de procédure

Par souci de clarté je rappelle toujours aux magistrats cette règle. Pour étayer mon argumentation je cite bien évidemment des jurisprudences.

Dans ce type de dossier mes conclusions (c'est-à-dire mon argumentaire juridique) comprennent alors deux grands points : le soutien de votre demande de résiliation judiciaire de votre contrat de travail d'une part et la contestation de votre licenciement d'autre part.

La prise d'acte de la rupture de votre contrat de travail aux torts de l'employeur

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail. Elle se caractérise par la situation dans laquelle le salarié considère que le comportement de l'employeur rend impossible la poursuite de la relation de travail.

Lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail, il incombe au conseil de prud'hommes de trancher ce litige.

Les juges doivent analyser le dossier et ont alors deux possibilités :

- soit ils reconnaissent que l'employeur a commis des fautes suffisamment graves justifiant la prise d'acte. La rupture produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié perçoit alors son indemnité de licenciement, des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que l'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés.

- soit ils estiment que la prise d'acte n'est pas justifiée. Dans cette hypothèse, cette prise d'acte produit les mêmes effets qu'une démission.

Le salarié n'a droit à aucune indemnité de licenciement, ni de préavis, ni même droit à l'assurance chômage.

La prise d'acte de la rupture de votre contrat de travail peut être dangereuse. En effet si vous prenez acte de la rupture de votre contrat de travail et que le harcèlement moral n'est pas retenu par le conseil de prud'hommes la prise d'acte produira les effets juridiques d'une démission notamment quant à votre possibilité d'être indemnisé par pôle emploi.

Selon le contenu de votre dossier et dans un souci de sécurité juridique je pourrais être amenée à vous conseiller de ne pas prendre acte de la rupture de votre contrat de travail et à solliciter une résiliation judiciaire.

Là encore le choix qui sera fait sera un choix mûrement réfléchi en fonction notamment des éléments présents dans votre dossier.

La requalification de votre démission

Il se peut qu'épuisé par vos conditions de travail vous avez, à bout de force, démissionné de votre emploi.

Rassurez-vous tout n'est pas perdu. Vous pouvez encore vous défendre.

En effet quand un salarié motive sa démission par des manquements de l'employeur, la rupture s'analyse en une prise d'acte produisant (*comme nous l'avons précédemment expliqué*) les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les griefs (c'est-à-dire les reproches formulés) sont fondés.

Lorsque le salarié fait état d'un ou de plusieurs manquements de l'employeur à ses obligations, les juges ne peuvent pas considérer qu'il existe une manifestation claire et non équivoque de démissionner et ce même dans l'hypothèse où les griefs invoqués ne seraient pas fondés.

La Cour de cassation, comme par exemple dans un arrêt rendu en mars 2006, assimile la démission assortie de reproches à une prise d'acte de la rupture du contrat de travail.

La Cour explique en effet que « *lorsque un salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte et produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission* »

Si votre lettre de démission n'est pas, à votre sens, suffisamment précise rassurez-vous. En effet votre avocat pourra toujours devant le conseil de prud'hommes rajouter des éléments.

En effet, comme l'a expliqué la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt en date de juin 2005, les motifs énoncés dans la lettre de démission ne fixent pas les limites du litige. Le juge est donc tenu d'examiner les griefs invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans la lettre.

Si vous n'avez pas encore démissionné mais que vous aimeriez le faire n'hésitez pas à me consulter en amont afin que la lettre rédigée soit la plus pertinente possible.

La contestation de la rupture de votre contrat de travail

Il se peut qu'épuisé par vos conditions de travail lasse de vous battre face au harceleur vous avez souhaité quitter votre emploi et avez pour cela conclu une rupture conventionnelle. (*La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail. Elle permet à l'employeur et au salarié en contrat à durée indéterminée de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.*)

Rassurez-vous, une fois de plus, tout n'est pas perdu. Vous pouvez en effet encore faire valoir vos droits.

En effet une rupture conventionnelle, signée dans un contexte de harcèlement au travail, peut être annulée et vous ouvrir droit à des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

Dans un arrêt rendu le 29 janvier 2016 la Cour de cassation a clairement indiqué que si l'existence d'un litige entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par lui-même la validité de la convention de rupture conclue il en va différemment lorsqu'il existe un contexte de harcèlement. Elle précise que la rupture du contrat de travail (signée dans un tel contexte) doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié ayant signé une rupture conventionnelle alors qu'il était harcelé a alors le droit à des dommages et intérêts.

La contestation de votre licenciement pour inaptitude

Comme je vous l'ai déjà expliqué le harcèlement moral a des répercussions importantes sur la santé des salariés victimes. Il se peut que les faits de harcèlement ont été tels que le Médecin du travail vous a déclaré inapte à rester à votre poste.

Ainsi j'ai par exemple plaidé un dossier où une de mes clientes a été déclarée inapte à travailler dans son entreprise par le Médecin du travail. Dans son avis le professionnel de santé expliquait clairement que ma cliente était parfaitement apte à exercer sa profession mais qu'elle était inapte à l'exercer dans un tel environnement professionnel.

Ne vous inquiétez plus la loi vous protège.

En vertu des dispositions de l'article L1152-3 du Code du travail toute rupture du contrat de travail intervenue en raison de faits de harcèlement moral est nulle.

La Cour de cassation de façon constante décide qu'est nul le licenciement d'un salarié dont l'inaptitude trouve sa cause dans les agissements de harcèlement moral de son employeur envers lui.

Ainsi la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt en date de juin 2009, a clairement expliqué que « *le licenciement d'un salarié, victime de harcèlement, pour une inaptitude était nul* ».

Par un arrêt en date de novembre 2011 la chambre sociale de la Cour de cassation confirme que le harcèlement moral à l'encontre d'un salarié rend le licenciement nul.

Plus récemment la Haute-juridiction a, dans un arrêt en date de février 2013, clairement expliqué que quand l'inaptitude définitive de la salariée à son poste de travail avait pour origine son état dépressif réactionnel aux agissements de harcèlement moral dont elle avait fait l'objet, le licenciement pour inaptitude est nul.

Il est nécessaire de souligner que les dommages et intérêts pour licenciement nul se cumulent avec les dommages et intérêts accordés au titre du harcèlement moral.

Par un arrêt en date de janvier 2012 la chambre sociale de la Cour de cassation a clairement expliqué que « *l'octroi de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne saurait faire obstacle à une demande distincte de dommages-intérêts pour harcèlement moral.* »

Certains salariés demandent, en cas de licenciement nul, à être réintégré dans leur entreprise c'est-à-dire à retrouver leur emploi. La demande de réintégration doit être clairement formulée.

J'attire bien évidemment votre attention sur le fait qu'il n'est pas obligatoire de formuler une telle demande. Les magistrats comprennent très bien qu'un salarié devenu inapte suite à des faits de harcèlement moral n'a pas envie de retourner dans cette entreprise.

Même en cas de réintégration dans l'entreprise le salarié peut obtenir des sommes d'argent.

La chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt en date de décembre 2016, a expliqué que « *le salarié dont le licenciement est nul et qui demande sa réintégration a 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* »

Chapitre 6

Les pièges à éviter pour agir en justice

On me demande souvent les études qu'il faut faire pour être Avocat. Je vais donc rapidement vous présenter mon parcours professionnel. J'ai d'abord obtenu à l'université de Lille une licence en droit, puis parallèlement à mon Master 1 j'ai suivi une préparation au concours d'entrée à l'école des avocats au sein de l'IEJ de Lille. J'ai ensuite obtenu le concours d'entrée à l'école des avocats. Désirant perfectionner mes connaissances j'ai sollicité un report d'un an à l'école des avocats afin d'obtenir un Master 2 durant lequel j'ai rédigé un mémoire en droit du travail. A l'issue de mon Master 2 j'ai suivi une scolarité d'environ 18 mois à l'école des avocats de Lille. Durant mes études j'ai effectué de nombreux stages notamment auprès d'avocat spécialisés en droit du travail.

La longueur de ce cursus universitaire s'explique par la difficulté croissante du droit. Pour bien défendre un client il faut non seulement bien connaître la loi, mais également bien maîtriser la jurisprudence ainsi que les règles procédurales.

Une personne avec un bon dossier peut en effet perdre son procès uniquement à cause de certaines « petites erreurs ».

En pratique les erreurs que j'ai souvent vu commises par des justiciables se défendant seuls sont les suivantes : se tromper de juridiction (juridiction matériellement ou territorialement incompétente), faire des demandes prescrites, se tromper sur la personne du défendeur, mal rédiger la requête, agir en référé au lieu d'agir au fond, se tromper de stratégie.

Ça y est vous avez compris que malheureusement le harceleur ne changera pas et que par conséquent le harcèlement ne cessera pas spontanément. Vous avez également pris conscience que si aujourd'hui vous êtes victime de faits de harcèlement et que vous n'agissez pas efficacement ces faits vont s'amplifier et que vous allez souffrir de plus en plus.

Vous avez donc décidé d'agir en justice. La première chose à analyser est la juridiction à saisir. En matière de harcèlement moral selon le type de demandes que vous formuliez vous pouvez soit saisir le conseil de

prud'hommes, soit saisir le Tribunal correctionnel, soit saisir le Tribunal des affaires de la sécurité sociale.

Si, en dépit des risques encourus vous décidez de recourir seul à la justice, faites très attention à ce point. Ainsi par exemple vous serez systématiquement débouté de votre demande de résiliation judiciaire du contrat de travail si vous formulez cette demande devant le Tribunal des affaires de la sécurité sociale.

De même il n'est pas juridiquement possible de formuler une demande de reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur devant le Conseil de prud'hommes.

Selon votre situation il peut être opportun de saisir parallèlement deux juridictions différentes.

Une fois que vous avez trouvé la juridiction matériellement compétente vous devez ensuite trouver la juridiction territorialement compétente. Il existe ainsi en France une centaine de conseils de prud'hommes. Et même si cela vous arrange il n'est pas forcément possible juridiquement de choisir celui situé le plus près de votre domicile.

Autre piège à éviter : faire des demandes prescrites. Mais attention si à première vue certaines de vos demandes vous paraissent prescrites tout n'est pas perdu. En effet dans certaines situations la prescription peut être suspendue ou interrompue.

Point sur lequel vous devez être vigilant : la personne du défendeur c'est-à-dire la personne contre laquelle vous menez l'action. Selon vos demandes vous devez mener l'action contre une personne physique (le harceleur) ou contre une personne morale (la société).

Il faut être extrêmement vigilant sur ce point. Par exemple si vous demandez la résiliation judiciaire de votre contrat de travail aux torts de l'employeur et que comme défendeur vous indiquez le nom du manager qui vous a harcelé et non le nom de votre employeur vous serez débouté de votre demande. Pire encore le défendeur pourrait vous réclamer des dommages et intérêts pour procédure abusive.

Devant le conseil de prud'hommes il est possible d'agir au fond (c'est-à-dire saisir le bureau de conciliation qui en l'absence de conciliation renverra les parties devant le bureau de jugement) ou d'agir par le biais de la procédure en référé. Cette procédure, extrêmement rapide, est cependant peu utilisée en droit du travail. En effet la loi permet ce type de procédure uniquement dans des cas très précis. Il faut donc analyser méthodiquement votre dossier pour voir s'il faut agir classiquement au fond ou si le conseil de prud'hommes doit être saisi en référé.

Pour agir en justice il est nécessaire de choisir une stratégie pertinente. Certaines personnes, agissant sans avocat, ne formulent pas les bonnes demandes juridiques. Certaines demandes (comme par exemple la résiliation judiciaire du contrat de travail) ne peuvent ainsi être formulées que si le contrat de travail est encore en cours. A l'inverse l'obtention de la nullité du licenciement pour inaptitude implique que le contrat de travail ait été préalablement rompu. Si vous vous trompez de demande vous risquez fortement d'être débouté.

De même les sommes réclamées doivent être pertinentes. Il ne faut pas demander des sommes déraisonnables qui vous ferez passer pour cupide, à l'inverse la somme sollicitée ne doit pas être trop faible pour ne pas léser vos intérêts. Selon la taille de la société, votre ancienneté, la durée des faits de harcèlement moral, le type de faits subis les montants réclamés seront différents.

Pour déterminer les montants pouvant être obtenus j'analyse d'une part votre dossier et d'autre part les jurisprudences (c'est-à-dire les décisions de justice) similaires.

Selon les demandes indemnitaires qui seront formulées certaines pièces devront être insérées dans votre dossier. Là encore le choix des pièces à transmettre est le fruit d'une réflexion.

Un des risques, quand le salarié saisit seul le conseil de prud'hommes, c'est qu'il rédige mal sa requête. Il faut ainsi être attentif au respect des mentions prescrites à peine de nullité. A défaut la saisine du conseil de prud'hommes ne sera pas valable et par conséquent n'interrompra pas la prescription. Il sera alors nécessaire de réintroduire une nouvelle requête au risque que le délai de prescription se soit écoulé entre temps.

Chapitre 7

Une action en justice devant le conseil de prud'hommes comment ça fonctionne ?

La composition du Conseil de prud'hommes

Le conseil de prud'hommes est une juridiction où les magistrats n'ont pas le statut de magistrats professionnels. Le conseil de prud'hommes est en effet une juridiction paritaire. Il est composé, ainsi que ses différentes formations, d'un nombre égal de salariés et d'employeurs. Comme l'indique le Code du travail « *les conseillers prud'hommes exercent leurs fonctions en toute indépendance, impartialité, dignité et probité et se comportent de façon à exclure tout doute légitime à cet égard. Ils s'abstiennent, notamment, de tout acte ou comportement public incompatible avec leurs fonctions. Ils sont tenus au secret des délibérations.* »

La requête

La procédure commence par le dépôt d'une requête auprès du greffe. Cette requête sert généralement à saisir le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes.

Dans certains cas, expliqués dans le Code du travail, il est possible de saisir directement le bureau de jugement. Il est nécessaire d'accorder un soin particulier à la rédaction de la requête. Ainsi ce document doit préciser l'identité exacte, précise et complète du défendeur. Il est également nécessaire de développer vos prétentions et les points de droit sur lesquelles elles sont fondées.

Ma requête est souvent très détaillée afin de donner aux conseillers prud'hommes, dès le stade de l'audience de conciliation, une vision complète et positive du dossier.

Par souci de clarté, à la fin de la requête, je résume l'ensemble des demandes sous la forme d'un dispositif.

J'annexe toujours à la requête un bordereau de pièces. Une fois la requête rédigée je vous la transmets par mail afin que vous puissiez la relire et la valider. Dès réception de votre aval écrit (mail ou courrier) je la transmets immédiatement au conseil de prud'hommes territorialement compétent. Il existe en effet en France de nombreux conseils de prud'hommes. Et même si

cela vous arrange il n'est pas forcément possible juridiquement de choisir celui situé le plus près de votre domicile. La commission d'une telle erreur de droit ralentirait fortement le traitement de votre dossier et peut éventuellement vous exposer à devoir verser une somme à la partie adverse.

Outre le choix du bon conseil de prud'hommes il faut également choisir la bonne section. En effet les conseils de prud'hommes sont divisés en différentes section (agriculture, activités diverses, industrie, encadrement ...). Là encore une erreur, à ce stade du dossier, ralentirait fortement le traitement de votre affaire.

La convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation

Nous recevons ensuite (sauf rare exception où les parties sont convoquées directement devant le bureau de jugement) une convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation.

L'audience devant le bureau de conciliation et d'orientation

Le jour de l'audience nous nous retrouverons sur place. L'audience devant le bureau de conciliation se déroule à huis-clos c'est-à-dire sans public. Sont présents à cette audience : un greffier, un conseiller salarié, un conseiller employeur, vous, votre éventuel avocat, l'employeur et son éventuel avocat.

C'est la personne qui a déposé la requête (ou son avocat si elle est assistée d'un avocat) qui a la parole en premier. La personne doit alors faire un résumé de son dossier et indiquer précisément ses prétentions. Il se peut que les conseillers posent des questions. L'employeur, ou son avocat, a ensuite la parole. Il a le choix de proposer ou non une conciliation. Concilier c'est proposé une somme d'argent dans l'objectif de mettre fin définitivement au procès en cours.

Pour avoir une chance d'obtenir une conciliation il est nécessaire que le dossier ait bien été préparé en amont.

Lorsqu'une proposition de conciliation est formulée par la partie adverse il est très important d'être assisté afin de savoir s'il est pertinent ou non de l'accepter.

A défaut de conciliation les deux conseillers présents renvoient le dossier devant le bureau de jugement.

Lors de l'audience devant le bureau de conciliation vous aurez donc la date où il est prévu que votre dossier soit plaidé.

Les deux conseillers donnent également d'autres dates : la date à laquelle le salarié doit faire parvenir ses conclusions (c'est-à-dire son argumentaire juridique écrit et complet) ainsi que ses pièces à la partie adverse et la date à laquelle l'employeur doit faire parvenir ces mêmes éléments au salarié ou à son avocat.

En effet, conformément au principe du contradictoire, tout élément communiqué au conseil de prud'hommes doit être préalablement communiqué à la partie adverse.

Dans ma pratique professionnelle j'attache une grande importance au respect du principe du contradictoire.

Rassurez-vous ce n'est pas parce qu'il n'y a pas eu de proposition de conciliation devant le bureau de conciliation qu'un arrangement amiable n'est plus possible. En effet à tous les stades de la procédure une solution amiable peut être trouvée. Pour cela je n'hésite pas à communiquer régulièrement avec la partie adverse.

Vous l'avez compris la phase suivant celle de l'audience de conciliation c'est la rédaction des conclusions, du bordereau de pièces et la sélection des pièces qui vont être communiquées.

La rédaction des conclusions et du bordereau de pièces

Pour rédiger mes conclusions je pourrais être amenée à vous contacter pour vous demander des pièces complémentaires. En effet pour se forger une opinion les conseillers se basent certes sur les arguments juridiques présentés mais également sur les pièces. Pour ne pas retarder le traitement de votre dossier il sera alors nécessaire de me transmettre rapidement les pièces demandées.

Mon travail consiste également à trier les pièces que vous me donnerez. Il ne sera pas forcément pertinent de transmettre au conseil de prud'hommes toutes vos pièces. Parfois il vaut mieux en effet attirer l'attention des juges sur les pièces les plus importantes.

Dans certaines hypothèses il peut même être dangereux de communiquer certaines pièces. En effet certains documents comme des emails, des attestations peuvent recevoir une analyse différente de la votre et ainsi nuire à votre dossier. C'est pourquoi sur le choix des pièces qui seront transmises il est très important d'écouter les conseils de votre avocat.

Dans mes conclusions parfois je cite uniquement le nom de la pièce et son numéro. Dans d'autres hypothèses je recopie une partie de l'écrit. Là encore rien n'est laissé au hasard. Certaines pièces doivent impérativement être mises particulièrement en valeur. Mais il n'est pas opportun de le faire avec trop de pièces pour ne pas nuire à la fluidité de la lecture et à la pertinence de l'argumentaire. Là encore le choix opéré est l'œuvre d'une réflexion.

Une fois mes conclusions rédigées je vous les adresse par mail. En effet par souci de transparence mes clients ont accès à tous les arguments.

Une fois de plus avant d'adresser les éléments à la partie adverse j'attends de recevoir votre aval écrit (par mail ou par courrier). Pour que votre dossier ne prenne pas de retard il est donc nécessaire de répondre rapidement.

J'attire votre attention sur le fait que les Juges s'attachent aux principaux éléments des conclusions. Il n'est donc pas nécessaire de modifier ou de rajouter des éléments apparaissant comme des détails par rapport aux autres éléments de votre dossier.

De même les conclusions ne sont qu'une partie de votre défense. A l'oral, je pourrais préciser un élément, attirer particulièrement l'attention des conseillers sur un autre élément ...

Si je me permets de vous donner ces explications c'est parce que parfois certains clients veulent modifier un grand nombre d'éléments dans le projet de conclusions. Parfois ils veulent même remodifier le second projet.

Ces modifications emportent deux grands inconvénients : d'une part un retard dans la communication des éléments à la partie adverse et par conséquent un risque que votre dossier ne soit pas plaidé devant le premier bureau de jugement et d'autre part un risque de perte de cohérence. En effet comme je vous l'ai déjà expliqué le contenu des conclusions, l'ordre dans lequel les éléments apparaissent, les éléments cités ou non sont le fruit d'une analyse effectuée en amont. Cette analyse est effectuée en fonction du contenu de votre dossier, des lois applicables, de la jurisprudence en vigueur, des habitudes et des préférences des juridictions.

La communication entre les parties

Dès votre aval reçu j'adresse, conformément au principe du contradictoire, à la partie adverse, nos conclusions notre bordereau de pièces et nos pièces.

La partie adverse à son tour répliquera, c'est-à-dire qu'elle rédigera des conclusions.

Elle devra nous communiquer ses conclusions et ses pièces préalablement à l'audience.

Dès que je reçois les conclusions et les pièces de la partie adverse je vous les adresse immédiatement. Il vous appartiendra de les lire et de m'indiquer par écrit vos éventuelles observations.

Nous avons la possibilité de répliquer à ces conclusions c'est-à-dire d'établir des conclusions en réponse.

Le choix de répliquer ou non aux écritures de la partie adverse est un choix important. En effet établir un argumentaire juridique en réponse entraîne souvent comme conséquence un report de l'audience devant le bureau de jugement. Autrement dit si nous établissons un argumentaire en réponse la procédure risque de durer plus longtemps. Il sera par conséquent fait le choix de répliquer par écrit uniquement si les conclusions de la partie adverse contiennent des éléments importants. Il n'est en effet pas nécessaire d'établir un nouvel argumentaire (qui entraînera un rallongement de la procédure) pour uniquement indiquer que nous ne sommes pas d'accord avec la position de la partie adverse.

Là encore la stratégie fera l'objet d'une réflexion et sera adoptée en fonction des éléments présents dans le dossier.

Une fois l'échange des pièces et conclusions effectuées l'étape suivante est le passage devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

L'audience devant le bureau de jugement

Les audiences devant le bureau de jugement sont publiques, autrement dit tout le monde peut y assister. En pratique très peu de monde assiste à ces audiences.

La composition du bureau de jugement est la suivante : deux conseillers salariés et deux conseillers employeurs. Est également présent un greffier.

L'audience commence par l'appel des causes. Sont appelés successivement tous les dossiers pour voir ceux en état d'être jugés et ceux devant faire l'objet d'un report. Une demande de report doit être motivée.

Ensuite commence par plaider le demandeur (très souvent le salarié) ou son avocat. Durant la plaidoirie la partie adverse n'a pas le droit d'intervenir.

Puis ensuite plaide le défendeur (très souvent l'employeur) ou son avocat. Là encore durant la plaidoirie la partie adverse n'a pas le droit d'intervenir.

Les conseillers peuvent ensuite poser des questions sur les faits ou sur des points de droit.

A la fin de ma plaidoirie je remets systématiquement un dossier de plaidoirie. Ce dernier comporte mes conclusions, mon bordereau de pièces, mes pièces, les textes de lois, quand cela est nécessaire la convention collective et la copie des jurisprudences citées.

Tout le monde ne remet pas forcément un tel dossier de plaidoirie. Personnellement je tiens à cette pratique. En effet les magistrats auront entendu plusieurs plaidoiries dans la même journée la remise d'un dossier de plaidoirie complet m'apparaît donc nécessaire.

Mon dossier de plaidoirie comporte des jurisprudences où les faits ou les points de droit sont similaires aux vôtres. J'intègre ces jurisprudences afin de soutenir au mieux notre argumentaire.

A la fin de l'audience nous n'aurons pas tout de suite la réponse. En effet les conseillers mettent l'affaire en délibéré. Certains justiciables sont déçus de cette pratique. Il ne faut pas l'être. En effet la mise en délibéré permet aux conseillers d'étudier attentivement notre dossier de plaidoirie. Ce temps permet également au greffier de taper le jugement.

Le jugement

Le jugement est ensuite notifié aux parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'étude du jugement est une étape très importante. Le jugement permet de savoir d'abord à quelles sommes l'employeur a été condamné et sur quels éléments.

L'éventuel appel devant la Cour d'appel

Selon le résultat obtenu et la motivation du jugement il peut être pertinent d'interjeter appel c'est-à-dire de faire rejurer l'appel par la Cour d'appel. (La procédure d'appel prend environ 24 mois).

Le délai maximum pour interjeter appel est d'un mois à compter de la notification du jugement. Si tel est votre choix il faudra donc me l'indiquer, au plus vite, par écrit afin que j'ai le temps matériel de rédiger la déclaration d'appel.

Parfois le jugement ne contient pas la solution mais ordonne la réouverture des débats. Cette réouverture des débats peut avoir plusieurs causes : une mesure d'expertise ordonnée, l'exigence de production de pièces, l'exigence de comparution personnelle des parties ...

Dans cette hypothèse j'indique à mes clients ce qu'il faut faire pour préparer au mieux cette nouvelle audience.

La possibilité d'agir parfois en référé

Tous ces éléments concernent les procédures classiques. Les étapes diffèrent quand il s'agit d'une procédure en référé. Cette procédure, extrêmement rapide, est cependant peu utilisée en droit du travail. En effet la loi permet ce type de procédure uniquement dans des cas très précis. Dès le premier rendez-vous je vous indiquerai s'il est possible ou non d'agir en référé.

Parfois il n'est pas possible d'agir en référé mais il est possible de formuler, dès le stade de la condamnation, des demandes de condamnation provisionnelles. Autrement dit il est possible, dans certains cas prévus par la loi, de demander que la partie adverse soit condamnée par le bureau de conciliation à vous verser certaines sommes d'argent ou à vous remettre certains documents. Là encore, selon les éléments de votre dossier, j'analyserai s'il est juridiquement possible et s'il est pertinent de formuler ce type de demandes.

Chapitre 8

Combien l'aide d'un avocat va me coûter ?

Vous l'avez désormais compris pour vous défendre efficacement recourir aux services d'un avocat est pertinent. Cependant vous avez encore un frein : le montant des honoraires des avocats. La question du coût financier de cette aide est tout à fait légitime et à ce titre mérite d'être abordée dans ce livret.

Il faut d'ores et déjà préciser que les honoraires sont libres et font l'objet d'un accord entre l'avocat et le client.

Le règlement intérieur national de la profession d'Avocat dans son onzième article précise que les honoraires d'avocats sont calculés à partir des critères suivants : la difficulté de l'affaire, la situation de fortune du client, les frais exposés par l'avocat, sa notoriété et ses diligences.

L'avocat chargé d'un dossier peut bien évidemment demander des honoraires à son client même si le dossier lui est retiré avant sa conclusion, dans la mesure du travail accompli.

Quatre méthodes principales de facturation existent : l'honoraire au temps passé, l'honoraire forfaitaire, l'honoraire de résultat, l'abonnement.

L'abonnement peut être proposé aux clients qui recourent régulièrement à un avocat. Le contrat d'abonnement est en général annuel. Moyennant un honoraire forfaitaire le client bénéficie de certaines prestations de la part de son avocat. Ce mode de facturation, relativement rare, concerne essentiellement les entreprises.

Beaucoup d'avocats facturent au temps passé. Le montant final des honoraires résulte d'une multiplication entre le temps passé et le taux horaire de l'avocat. A tout moment le client peut demander à l'avocat le nombre d'heures déjà consacrées à l'affaire. Dans un arrêt en date du 14 octobre 2014 la Cour d'appel d'Aix-en-Provence a estimé, dans un dossier fortement médiatisé, que le temps consacré par un avocat à la préparation et à la tenue d'une conférence de presse voulue par le client est une diligence pouvant donner lieu à facturation.

Il existe également l'honoraire forfaitaire. Au début du dossier le client et l'avocat conviennent d'une rémunération forfaitaire. Personnellement c'est cette formule que j'utilise le plus souvent. De cette manière pas de surprise vous savez dès le début le montant que mes services vous coûteront.

Enfin existe également l'honoraire dit de résultat. En France, contrairement à d'autres pays comme les États-Unis, l'avocat a l'interdiction de se faire rémunérer uniquement au résultat. Autrement dit l'avocat ne peut pas convenir avec son client de se faire payer uniquement en cas de succès. Le règlement intérieur national explique en effet clairement qu'il « *est interdit à l'avocat de fixer ses honoraires par un pacte de quota litis.* » Pour pouvoir fixer un honoraire de résultat l'avocat doit donc fixer en outre un honoraire forfaitaire ou une facturation au taux horaire. L'honoraire complémentaire de résultat peut être forfaitaire ou proportionnel au résultat obtenu.

Dans deux arrêts, rendus en septembre 2014, la Cour de cassation a rappelé qu'un avocat qui a conclu une convention prévoyant un honoraire de résultat ne peut y prétendre qu'une fois que la mission qui lui a été confiée est terminée de manière définitive.

En cas de réclamation sur le montant des honoraires c'est le Bâtonnier de l'ordre auquel appartient l'avocat qui est compétent pour trancher, en première instance, le litige. En pratique cette mission est souvent déléguée par le Bâtonnier à un membre du conseil de l'ordre.

Mais rassurez vous pour faire face à ce coût financier il existe plusieurs possibilités : l'aide juridictionnelle, les assurances de protection juridique, la possibilité d'utiliser les dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

A/ L'aide juridictionnelle

L'aide juridictionnelle vous permet de bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle par l'État des honoraires et frais de justice (avocat, huissier, expert) si vous avez de faibles ressources.

Les ressources prises en compte sont les vôtres, mais également celles de la personne avec qui vous vivez en couple (concubin, partenaire, époux) ainsi que celles des autres personnes vivant dans votre foyer même si elles sont à votre charge (il s'agit par exemple du salaire de vos enfants).

La demande s'effectue via le formulaire cerfa n°15626*01. Ce formulaire est téléchargeable sur internet et doit être remis à votre avocat avant le début de la procédure.

Vous pouvez indiquer le nom de l'avocat de votre choix. Mais pour que votre dossier soit accepté il faut que l'avocat accepte d'intervenir à l'aide juridictionnelle (ce qui n'est pas le cas de tous les avocats). Personnellement je prends les dossiers d'aide juridictionnelle notamment en cas de procédure devant le conseil de prud'hommes de Saint-Omer, devant le conseil de prud'hommes d'Hazebrouck.

Il faut joindre obligatoirement à votre dossier d'aide juridictionnelle les photocopies des documents suivants :

- Dernier avis d'imposition sur les revenus ou avis de non-imposition

- Vos trois dernières fiches de paie, ou vos trois derniers avis de paiement de pôle emploi
- Les trois dernières fiches de paie, ou les trois derniers avis de paiement de pôle emploi des personnes vivant avec vous
- Carte d'identité
- Justificatif récent de domicile (quittance de loyer, facture d'eau, facture EDF)
- Si vous avez des enfants à charge une attestation CAF récente
- Si vous percevez le RSA une attestation CAF récente
- Si vous versez une pension alimentaire le jugement précisant le montant de la pension alimentaire

J'attire votre attention sur la nécessité de fournir des photocopies et non des originaux. En effet ces documents seront conservés par le bureau d'aide juridictionnelle.

Une fois le dossier rempli et toutes les photocopies effectuées il est nécessaire de déposer l'intégralité de ces éléments à votre avocat. Ce dernier se chargera de les déposer au bureau d'aide juridictionnelle territorialement compétent pour traiter votre demande.

Le délai de traitement de votre dossier sera variable selon le bureau d'aide juridictionnelle. Cela peut prendre plusieurs semaines ou plusieurs mois.

B/ Les assurances de protection juridique

L'assurance de protection juridique (*à ne pas confondre avec l'assurance d'assistance juridique qui donne simplement des conseils juridiques par téléphone*) est une assurance qui prend en charge tout ou partie de vos frais d'avocat.

C'est donc une aide très utile. Je vous conseille de vérifier dès à présent si vous possédez une telle assurance. Le coût de cette assurance est peu élevé: en moyenne 50 à 70 euros par an pour un contrat conclu seul, 20 à 60 euros par an pour un contrat inclus dans une assurance multirisques habitation.

Si vous ne bénéficiez pas encore de cette assurance je vous conseille vivement de souscrire au plus vite ce contrat. Il est nécessaire d'agir vite. En effet aucune assurance ne prendra en charge votre litige postérieurement au lancement de l'action en justice.

Cette assurance peut faire l'objet d'un contrat spécifique ou être intégrée dans un autre contrat comme par exemple dans un contrat d'assurance multirisque habitation. Pour obtenir ce type de contrat vous pouvez donc

contacter votre assureur. Des banques proposent également ce type d'assurance.

Cette assurance peut se révéler très utile car elle permet à l'assuré d'être aidé financièrement à se défendre en cas de litige. Selon le contrat conclu l'assurance paie tout ou partie des honoraires d'avocats, d'experts, des frais de procédure ...

Avant d'aller plus loin permettez-moi de vous donner quelques conseils pour bien choisir votre assurance.

Pour choisir son assurance de protection juridique il est nécessaire de comparer attentivement les différentes offres et notamment de regarder scrupuleusement les points suivants : les litiges pris en charge et ceux exclus, les personnes assurées (certains contrats n'assurent que le souscripteur d'autres assurent d'autres personnes comme par exemple les enfants à charge), les plafonds de prise en charge ...

Tous ces éléments figurent dans les conditions générales du contrat d'assurance. Ce document est donc à étudier avec attention.

Quand vous êtes victime d'harcèlement moral vous êtes dans une situation de faiblesse ne vous faites donc pas avoir et veillez à ce que vos droits soient scrupuleusement respectés par l'assureur.

Le code des assurances régleme nte précisément le contrat d'assurance de protection juridique.

Pour se défendre l'assuré a la liberté de choisir l'avocat qu'il souhaite. L'article L127-3 du code des assurances pose clairement le principe de la liberté de choix de l'avocat. Cet article prévoit d'ailleurs que « *l'assureur ne peut proposer le nom d'un avocat à l'assuré sans demande écrite de sa part.* »

Par conséquent même si, certainement par souci de limiter sa prise en charge financière, votre assureur vous dirige vers un autre avocat vous pouvez tout à fait faire appel à mes services. Votre assurance de protection juridique fonctionnera alors parfaitement.

Avant de clore cette partie laissez-moi vous mettre en garde l'assurance de protection juridique vous donnera certainement (par téléphone ou par écrit) son avis sur votre litige. Or vous devez bien garder à l'esprit que vous ne connaissez pas les compétences professionnelles de la personne qui se permettra de donner des conseils. De plus la société d'assurance a un intérêt personnel dans le conseil qu'elle vous donne.

Par conséquent écoutez plutôt les conseils de votre avocat que celui de votre assureur

C/ L'article 700 du Code de procédure civile

Vous n'êtes pas éligible à l'aide juridictionnelle, vous n'avez pas d'assurance de protection juridique pas de panique j'ai encore pour vous une solution. Cette solution c'est demander l'application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Cet article dispose que « *le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :*

A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ; »

Pour vous c'est du charabia ? Ne vous inquiétez pas les textes de lois font souvent cet effet aux non-juristes.

C'est d'ailleurs notamment pour vous expliquer précisément les textes de lois en vigueur que le recours au service d'un avocat s'avère nécessaire.

Ce texte permet au conseil de prud'hommes d'allouer une somme, versée par l'employeur qui perd son procès au salarié qui gagne son procès.

Cette somme est destinée à couvrir les frais d'avocat du salarié.

Mais attention les choses ne sont pas si simples qu'elles n'y paraissent. Tout d'abord pour obtenir une somme sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile il faut gagner son procès. Pour gagner la procédure il est nécessaire de respecter certaines dispositions que je vous ai déjà expliquées.

Ensuite il faut réclamer cette somme.

Cela peut paraître absurde de le dire mais le Juge n'accordera une somme que si cette dernière est sollicitée.

Enfin il est nécessaire de justifier la somme sollicitée.

En effet il ne faut pas faire l'écueil suivant : se contenter de réclamer par exemple la somme de 2000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile. Il faut justifier le quantum (c'est-à-dire le montant) réclamé.

Pour cela votre avocat dans ses conclusions listera les diligences accomplies. Elle donnera également aux conseillers une copie de ses factures ou de sa convention d'honoraires.

L'invocation des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile implique que vous avancez les honoraires de votre conseil. Mais ne vous inquiétez pas j'accepte bien évidemment un paiement de mes honoraires en plusieurs mensualités.