

ACTUALISATION HARCELEMENT PROFESSIONNEL

Par Juliette Clerbout

Avocat au Barreau de Saint-Omer

Mise à jour du 12 février 2020

I/ Actualisation sur la prise en charge des honoraires de l'Avocat

Comme cela est indiqué dans le guide il existe trois manières différentes pour ne pas régler vous-même vos frais d'avocat : les dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile, la protection juridique et l'aide juridictionnelle.

Comme je l'ai indiqué dans le guide L'aide juridictionnelle n'est pas de droit. En effet l'octroi de l'aide juridictionnelle dépend des ressources de votre foyer et de sa composition (c'est-à-dire du nombre d'enfants à charges).

Les barèmes ont été modifiés début 2020.

Si vous vivez seul vous aurez le droit à l'aide juridictionnelle totale si vos ressources mensuelles sont inférieures à 1044 euros. L'aide juridictionnelle partielle vous sera octroyée si vos ressources mensuelles sont inférieures à 1564 euros.

Ces plafonds sont augmentés si vous avez des enfants à charge (c'est d'ailleurs pour cela qu'il est fait y mettre la photocopie de votre livret de famille ou d'une attestation CAF démontrant que vous avez des enfants à charge).

Par exemple si vous avez un enfant à charge vous pouvez avoir l'aide juridictionnelle totale si vos ressources mensuelles ne dépassent pas 1232 euros. Vous aurez (avec un enfant à charge) l'aide juridictionnelle partielle à condition que vos ressources ne dépassent pas 1752 euros par mois.

Autre exemple : si vous avez deux enfants à charge l'aide juridictionnelle totale vous sera attribuée si vous percevez mensuellement moins de 1420 euros.

Certaines ressources, comme les prestations familiales, les APL, le RSA (...) ne sont pas prises en compte dans le calcul.

II/ Actualisation sur la prise d'acte de la rupture du contrat de travail

Comme je vous l'ai expliqué dans mon ouvrage sur le harcèlement au travail il existe de nombreuses méthodes (en cas de souffrance au travail) pour rompre son contrat de travail et ainsi ne plus subir cette situation.

Il existe par exemple la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail ...

Avant pour prendre valablement acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur il fallait d'après la jurisprudence (c'est-à-dire en vertu des décisions de justice rendues par les magistrats) un fait grave relativement récent.

Dans une décision récente en date du 15 janvier 2020 la Cour de cassation (la plus haute juridiction française) a modifié son analyse.

Dans cette décision elle retient qu'un fait même fort ancien (s'il a persisté dans le temps) peut justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail.

Cette décision protectrice des salariés victimes est à saluer.

III/ Actualisation sur la rupture conventionnelle

Comme je vous l'ai expliqué dans mon ouvrage certains salariés lassent de subir des faits de harcèlement professionnel mettent en place, avec leur employeur, une procédure de rupture conventionnelle.

Avant la Cour de Cassation (la plus haute juridiction française) estimait que l'existence de faits de harcèlement moral rendait nulle la rupture conventionnelle intervenue dans ce contexte.

Autrement dit pour obtenir la nullité de la rupture du contrat de travail (et les dédommagements et intérêts qui vont avec), il suffisait de démontrer l'existence d'une situation de harcèlement moral.

Depuis un arrêt rendu le 23 /01/2019 (pourvoi n°17 – 21550), les magistrats expliquent que l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture conventionnelle.

Autrement dit si le salarié victime veut gagner son procès, il doit désormais démontrer qu'en raison de l'existence de faits de harcèlement moral, il n'a pas pu donner un consentement libre et éclairé.

L'argumentation juridique à développer est donc totalement différente.

IV/ Actualisation en matière pénale

Comme je vous l'explique dans mon guide le harcèlement est un fait tellement grave qu'il est sanctionné également 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. »

La peine maximale de deux années d'emprisonnement et de 30 000 euros est une peine prévue pour les personnes physiques (c'est-à-dire pour les individus).

Ni le texte ni la peine n'ont été changé depuis la rédaction du guide.

Toutefois « l'affaire France Télécom » a donné une application très concrète de ce texte.

Dans le dossier dit « France télécom » des personnes physiques ont été condamnées mais également la personne morale c'est-à-dire l'entreprise elle-même.

A mon sens l'apport majeur de cette décision de justice est qu'elle indique clairement que le harcèlement moral n'est pas nécessairement une situation visant le comportement d'un individu (une personne physique) vis-à-vis d'un autre individu.

Dans ce jugement ressort clairement que les souffrances au travail trouvaient leur origine dans l'organisation du travail de l'entreprise, et affectaient des salariés de manière collective.

Autrement dit le fait que de nombreux salariés se plaignaient de harcèlement moral n'effaçait pas l'infraction. Cela est important à comprendre car la défense des prévenus était notamment d'indiquer qu'il

ne s'agissait pas de harcèlement mais qu'il s'agissait uniquement de mise en place de technique de management, de technique de restructuration, de modernisation ...

Dans ce jugement le tribunal correctionnel a clairement expliqué que le harcèlement pouvait résulter de la mise en place d'une certaine organisation du travail visant à maintenir des salariés sous pression.

Il s'agit donc d'une condamnation prononcée pour harcèlement moral institutionnel.

Les actes rapportés tout au long des débats étaient les suivants : des pressions, des isolements, des injonctions à la mobilité (y compris pour des salariés ayant des charges de famille)

Or les moyens choisis par la société pour atteindre les 22 000 départs étaient interdits. Autrement dit une entreprise ne peut pas mettre en place n'importe quel type d'organisation du travail. Elle doit toujours veiller à respecter la santé, la dignité, la sécurité (physique et morale) de ses salariés.

V/ Actualisation en matière de procédure prud'homale

Après la lecture de mon guide, comme vous le savez, si vous êtes salariés de droit privé et victime de faits de harcèlement moral vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes pour faire valoir vos droits (par exemple solliciter des dommages et intérêts, solliciter la résiliation judiciaire de votre contrat de travail aux torts de l'employeur ...)

Mais attention depuis le 1^{er} janvier 2020 votre requête (c'est-à-dire le document juridique permettant de saisir le conseil de prud'hommes) doit comporter les mentions supplémentaires suivantes :

TRÈS IMPORTANT

Faute pour le défendeur de comparaître, il s'expose à ce qu'une décision soit rendue contre lui et sur les seuls éléments fournis par son adversaire.

Conformément à l'article R. 1453-1 du Code du travail, il est rappelé que les parties se défendent elles-mêmes et ont la faculté de se faire assister ou représenter.

Il est aussi rappelé, qu'en vertu de l'article R. 1453-2 du même Code que : « Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont :

1° Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;

2° Les défenseurs syndicaux ;

3° Le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin ;

4° Les avocats.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet.

Le représentant, s'il n'est pas avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du mandant, et à prendre part aux mesures d'orientation ».

VI/ Actualisation au niveau de l'aide personnelle

Comme je l'explique dans mon guide le harcèlement détruit au niveau professionnel mais également au niveau personnel.

De nombreuses victimes sombrent ainsi dans la déprime voire la dépression.

Les insomnies sont très fréquentes.

Dans mon guide je vous ai donné plusieurs astuces (non exhaustives) pour vous aider sur le plan personnel.

J'ai récemment découvert, de manière plus approfondie, une autre méthode pour se sentir mieux : la méditation guidée.

Personnellement méditer en silence en restant assis sur une chaise à regarder dans le vide je ne pourrais pas.

Par contre j'ai constaté qu'il était agréable de suivre une séance de méditation sonore.

Si vous ne connaissez pas cette méthode voici un lien où vous pourrez obtenir gratuitement une séance de méditation guidée d'une vingtaine de minutes :

https://michael-evrard.fr/meditation-guidee-et-chants-canalises?fbclid=IwAR3a_kqoGQjFiW5mj6P_R6SR4A6bGU-jCSRELf6cJ_4AY6Z0_DI4ktJMDs