

Harcèlement ... allons à l'essentiel

Évaluez votre situation par l'enquête HM STOP

La Loi et la jurisprudence :

Les actes de harcèlement moral ou sexuel constituent des délits qui peuvent être commis en tout lieu, en toute circonstance, quel que soit le lien entre l'auteur du harcèlement et la victime. Au sein de l'entreprise, le salarié se voit accorder une protection spécifique contre le harcèlement et les agissements sexistes.

L'employeur doit veiller à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. En matière de harcèlement, l'employeur doit spécifiquement mettre en place un système de prévention et agir vite en cas d'alerte.

L'employeur doit notamment :

- prendre toutes mesures de diffusion, présentation, sensibilisation visant à l'information des salariés sur la législation en vigueur sur le harcèlement ;
- mettre en œuvre des actions de formation visant à améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des problèmes de harcèlement ;
- prendre des mesures appropriées visant à faciliter le repérage des faits de harcèlement ;

Le règlement intérieur doit rappeler les règles relatives à l'interdiction du harcèlement moral ou sexuel en détaillant les comportements répréhensibles et leurs conséquences (sanctions, possibilités d'alertes offertes au salarié...).

Dans le cadre de son obligation de sécurité, l'employeur doit élaborer et tenir à jour un « document unique d'évaluation des risques » qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise, notamment les harcèlements moral et sexuel.

L'employeur qui est informé (par la victime elle-même, des témoins ou les représentants du personnel) d'actes de harcèlement moral ou sexuel dans son entreprise doit réagir très rapidement.

L'employeur doit procéder à une enquête pour déterminer les circonstances dans lesquelles la plainte du salarié est intervenue et de vérifier si la situation relève bien d'un cas de harcèlement.

Cette enquête est menée avec les représentants du personnel (quand ils existent) et doit garantir la confidentialité des témoignages des personnes interrogées.

À la fin de l'enquête, il faut d'établir un compte-rendu avec un avis, des recommandations sur les mesures à prendre vis-à-vis de la victime et des auteurs, ainsi que des mesures préventives pour éviter qu'une telle situation ne se reproduise.

À l'égard du salarié victime, l'employeur peut prendre des mesures telles qu'une prise en charge psychologique, un changement provisoire d'affectation... en concertation avec lui : l'important est de lui apporter un soutien et de réagir rapidement.

Lorsque les faits sont établis et avérés, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire à l'encontre du salarié harceleur et le sanctionner par exemple par une mise à pied conservatoire.

Il y a d'ailleurs plusieurs types de sanctions disciplinaires (rétrogradation, mutation, licenciement...). C'est souvent une faute grave.

Si l'employeur ne réagit pas face à une situation de harcèlement, sa responsabilité peut être engagée devant le conseil de prud'hommes, quand bien même il ne serait pas lui-même auteur de l'acte.

Le salarié victime peut obtenir réparation (à la fois au titre du harcèlement subi et au titre du manquement

de l'employeur à son obligation de prévention ou au titre d'une discrimination).

Cependant, l'employeur peut être exonéré, notamment en matière de harcèlement moral, s'il justifie avoir :

- pris toutes les mesures de prévention expliquées ci-dessus ;
- adopté des mesures immédiates pour le faire cesser dès qu'il en a eu connaissance.

Enfin, si le salarié estime que les actes de harcèlement rendent impossible la poursuite de ses fonctions dans l'entreprise, il peut également prendre acte de la rupture de son contrat de travail ou en demander la résiliation judiciaire. Si le juge fait droit à sa demande, la rupture produira les effets d'un licenciement nul (et ainsi obtenir sa réintégration ou une indemnisation).

La prévention en amont est donc le meilleur moyen d'éviter ce type de situation nuisible pour le salarié, l'employeur lui-même et la vie de l'entreprise !

La situation à SOPRA STERIA :

Malgré une multitude de situations reconnues avec traitement par rupture transactionnelle ou par jugement ou par accord amiable et les demandes écrites AVENIR à la direction ... et les actions en CHSCT, DP et CE et bientôt CSE, le sujet n'est pas traité en priorité ... tout simplement car la direction ne ressent pas un risque financier majeur.

Si les condamnations en France appliquaient les règles américaines d'indemnisation, tout de suite, la direction aurait exigé le traitement immédiat du sujet !

Beaucoup de salarié sollicitent AVENIR et nous les assistons en veillant à la mise en place par l'employeur des mesures préventives pour leur sécurité santé (alerte DP, alerte CHSCT ...) au respect de leurs droits et en les soutenant tant dans la négociation avec l'employeur pour faire valoir leurs arguments, leurs demandes et les preuves afin d'aboutir à une solution amiable ou par intervention de l'Inspection du Travail ou à les assister en justice.

Connaître vos droits et les Actions proposées pour les obtenir :

Le syndicat AVENIR agit dans l'entreprise, auprès de la direction et auprès des autorités et parfois en justice pour obtenir la régularisation de vos droits.

Le syndicat AVENIR étudie la situation avec chaque salarié concerné et tente de favoriser les solutions amiables avec l'employeur qui connaît la capacité d'AVENIR à soutenir le salarié.

AVENIR fait des petits et les salariés sont de plus en plus informés de leurs droits depuis la création du syndicat en 2006.

Evaluez votre situation par l'enquête HM STOP et Contactez AVENIR pour tout complément d'information ou assistance.



JE PEUX T'ENVOYER COMPTER LES TROMBONES À 500 KM

TROMBONE ET PIPEAU

L'intercontrat n'est pas un motif de licenciement. Certes, mais il y a des recettes pour transformer l'intercontrat en licenciement.

Une recette simple à réaliser et financièrement abordable par rapport à un licenciement économique.

Prendre un salarié en intercontrat, le convoquer pour lui proposer un changement de fonction ou de métier (mobilité fonctionnelle) aux antipodes (mobilité géographique).

Le salarié, le couteau sous la gorge, tente de raisonner son manager en lui faisant part de sa situation familiale.

Le manager à ce moment assène le premier coup avec son arme dite le pouvoir de direction : « *si je veux, je peux t'envoyer compter les trombones à 500 km* ».

L'usage de cette arme est autorisé par le Code du travail mais aussi par l'article 8 de la CCN.

En revanche, les abus prouvés ouvrent droit à indemnités.

Bref, le salarié déjà à terre tente de se relever et invoque la sous-qualification de la mission.

Malheureux, le manager sort sa deuxième arme « *tu as signé une clause de mobilité, je t'envoie où je veux* ».

Vous connaissez la suite...

TROMBONE ET COULISSE

Derrière les opérations de comptage des trombones se cachent une réalité bien plus sale. Les coulisses de la mobilité ne sont pas belles à voir.

Vous vieillissez, même si vous devenez plus performant SOPRA STERIA ne le supporte pas car il faudrait vous augmenter et le prix de vente avec.

Un plan social, des licenciements économiques sont des solutions trop contraignantes. Les bonnes solutions légales ne conviennent pas à SOPRA STERIA car il est plus difficile de choisir qui va partir. Il y a des solutions plus simples. Ainsi des pratiques fallacieuses, vicieuses et destructrices pour le salarié sont apparues.

La mobilité fonctionnelle qui sous cou-

ici. Tu refuses, tu es viré.

La combinaison des deux est la version luxueuse du manager pervers, tristement réelle « *je peux t'envoyer compter les trombones à 500km* ».

Les salariés sont menacés. Dans tous les cas, ils sont humiliés et stressés. S'ils ne démissionnent pas, ils seront licenciés.

STOP A LA TROMBOBONNE

Lorsque la mutation du salarié implique une modification du contrat de travail du salarié, l'employeur ne peut lui imposer unilatéralement mais doit au préalable recueillir son acceptation (Cass. soc., 2 mars 2010, n° 08-44.902).

Mais les contrats de travail comportent très souvent une clause de mobilité aujourd'hui. Le salarié est alors obligé d'accepter les mutations géographiques qui lui sont proposées, dans les limites éventuelles fixées dans le contrat.

vert de l'article 8 de la CCN permet à votre manager de vous envoyer compter des trombones alors que vous êtes chef de projet ou consultant expérimenté. C'est humiliant. Tu refuses, tu es viré. Sans un syndicat capable de démontrer la modification induite du contrat de travail, tu n'as que les yeux pour pleurer.

La mobilité géographique qui sous couvert de l'article 61 de la CCN et la clause de travail que vous avez signé les yeux fermés dans l'euphorie de l'embauche (en plus vous étiez peut-être célibataires à l'époque) permet à votre manager de vous envoyer dans un coin perdu quand bien même vous auriez déjà des attaches (pas des trombones) familiales

S'il refuse, SOPRA STERIA, comme elle a l'habitude de le faire entamera une procédure de licenciement pour faute. Toutefois, le salarié peut toujours refuser une mutation dans certaines situations au regard de la loi, la convention collective et de la jurisprudence...

Le syndicat AVENIR sopra steria est disponible pour analyser ton contrat, te soutenir et te protéger face à ces agissements abusifs.

Les salariés ont besoin d'un syndicat 100% fort et fiable à leurs côtés sans collusion avec la direction.

Vos délégués doivent être 100% indépendants de la direction sans aucun trait d'union avec l'employeur.



06 Septembre 2018

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

SALARIÉS SOPRA STERIA, il faut agir ...

Briser le silence qui tue !

Le retour des congés n'était pas facile, beaucoup de salariés ont été écrasés en cette période et nous ont sollicités. Les rapports d'experts sont sans appel. AVENIR se doit d'agir. Ci-après l'extrait de la mise en demeure, en courrier recommandé avec AR, adressée au DG sur le sujet :

Objet : Mise en demeure suite à la répétition d'accidents graves liés aux RPS dans l'entreprise (BURN OUT, BORE OUT, Dépression, Départs forcés, Invalidité ...)

Monsieur Le Directeur Général

Depuis des années, notre syndicat, nos élus et nos représentants alertent la direction sur chacune des situations dangereuses constatées.

Le niveau déjà élevé des risques psychosociaux dans l'entreprise s'est dangereusement accru depuis le lancement de la transformation Ressources Humaines dans l'entreprise. A ce jour, le cahier des charges de cette « opération stratégique majeure » lancée en novembre 2016 et annoncée en juin 2017, n'a pas été communiqué au Comité d'Entreprise nonobstant nos demandes.

Les pressions sur les salariés se sont intensifiées à un tel niveau que, dans plusieurs établissements sur toute la France, nous déplorons la multiplication de situation de Burn-Out (épuisement professionnel), de Bore-Out, de dépressions, d'invalidité et de départs forcés ...

- Comment justifier le comportement d'un Directeur qui a menacé directement notre collègue, Mme --- en lui disant « dans le passé, j'ai déjà licencié beaucoup de salariés pour lesquels je n'avais rien à reprocher, vous ne correspondez pas au Référentiel métier ... » ?
Mme --- avait déjà été signalée en BURN OUT et conduite auprès de la médecine du travail sur avis de la responsable RH en fonction des pressions subies dans ses fonctions d'assistance de d'agence. Elle a eu une longue période d'arrêt. Depuis son retour maladie, Mme --- avait trouvé elle-même un poste d'assistant PMO sur un grand projet, dans lequel elle évoluait avec succès depuis plusieurs années. Cependant ceci ne l'a pas préservée de cette agression directe et effrayante ; agression qui l'a conduite à démissionner aussitôt.
 - Mme --- (établissement des Ramassiers à TOULOUSE) a été déclarée récemment inapte par le médecin du Travail suite à un BURN OUT professionnel.
 - Plusieurs de nos collègues dans l'établissement de MANHATTAN sont en BURN OUT suivi même d'invalidité.
 - L'expertise réalisée par le cabinet agréé SYNDEX, comprenant une enquête auprès des salariés réalisée sur le plan national cette année dans le cadre de la consultation de l'instance de coordination des CHSCT sur le projet « Référentiel Métier », montre que : « 48 % des salariés se sentent stressés du fait de leur travail avec un risque pour leur santé ».
- Ce résultat est encore plus significativement marqué pour les femmes, les seniors et certains métiers. Par rapports aux précédentes enquêtes RPS locales faites les années précédentes, la situation s'est ainsi gravement détériorée.

Ainsi, malgré les mises en demeure de la DIRECCTE concernant les obligations légales en matière de protection de la sécurité et de la santé des salariés, malgré les alertes répétées des CHSCT, y compris sur l'inconsistance des documents légaux tels que le Plan de Prévention des Risques, le Document Unique d'Évaluation des Risques et le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail, la direction n'a pas agi. En effet la direction n'a engagé aucune action efficace pour stopper les agissements anxigènes de managers qui chassent illicitement des salariés pour améliorer à court terme la structure RH pour leur BUSINESS mais nuisent durablement à la santé physique et psychique des salariés qui en sont victimes. Ces mêmes agissements favorisent le développement d'un climat anxigène et stressant qui perturbe la bonne marche de l'entreprise.

Ceci est non seulement inadmissible mais également insupportable.

Notre syndicat a observé que même lorsque la direction est directement alertée d'une situation critique d'un salarié (même RQTH), soit en procédure d'alerte DP ou d'alerte Risque Grave et Imminent par un membre du CHSCT (RGI), elle ne semble pas prendre la mesure de la situation et, alors même que les conclusions des différentes expertises sur le sujet sont sans appel.

En effet, dans de nombreux cas, la direction aggrave la situation sur de nombreux établissements par ses agissements et ses manquements.

La direction refuse la mise en place de mesures de « prévention primaire » alors que la médecine du travail l'a explicitement demandé lorsqu'elle a identifié les dangers liés aux RPS dans l'entreprise et qu'elle a déclenché le droit d'alerte collectif sur le sujet. Des experts, médecins du travail et inspections du travail sur plusieurs établissements, ont fait les mêmes constats sur les lacunes voire l'inexistence de mesures de préventions pourtant la direction continue de faire la sourde oreille depuis des années.

Dans l'intérêt des salariés, le syndicat AVENIR sopra steria vous met en demeure d'agir rapidement sur le sujet des RPS en annonçant un plan d'action, avec des mesures immédiates et ce dans les plus brefs délais.

Notre syndicat se réserve le droit d'agir en justice à défaut de prise en compte de la présente mise en demeure.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82

