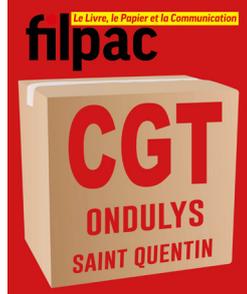


## COMMUNIQUÉ



# HARCÈLEMENT ONDULYS À NOUVEAU CONDAMNÉ !

### Extraits de l'arrêt de la Cour d'Appel

C'est donc **en vain** que l'employeur fait valoir que *C. notre jeune collègue en contrat de professionnalisation au moment des faits*, ne produit aucun élément permettant d'établir l'existence d'un harcèlement moral.

C'est aussi **en vain** que l'employeur affirme démontrer l'absence de « mise au placard » et la réalité des missions confiées par *son tuteur*.

C'est également **en vain** qu'*Ondulys* fait valoir qu'elle a fait un usage justifié et proportionné de son pouvoir de direction. (...) en effet, il résulte de l'état des badges que *C. (...)* accuse des retards de l'ordre d'une à 4 minutes, lesquels retards, mis en rapport avec les horaires de sortie, (...) ne sont pas de nature à fonder une sanction disciplinaire, fût-ce un avertissement.

C'est **encore vainement** que l'employeur soutient qu'il est étranger à la non obtention du diplôme de *C.*

C'est en outre **en vain** que l'employeur fait valoir (...) que les nouvelles tâches confiées à *C.* étaient compatibles avec son diplôme. (...) la réponse favorable du centre de formation n'est pas suffisante (...).

(...) l'ensemble des faits (...) caractérise des agissements répétés ayant eu pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié, d'altérer sa santé mentale et de compromettre son avenir professionnel.

**Statuant à nouveau de ce chef, la cour condamne la société Ondulys à payer à *C.* la somme de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral.**

***Les choses ont (un peu) bougé depuis la victoire de notre collègue en septembre :***

3 ans après les faits, Ondulys a enfin mené une enquête et puni les protagonistes de l'affaire :

- le 1<sup>er</sup>, cadre chez Ondulys, a été licencié,
- le 2<sup>nd</sup>, agent de maîtrise, a été mis à pied 2 jours,
- le 3<sup>ème</sup>, employé, s'est pris un avertissement.

Ces sanctions arrivent bien trop tard et ne nous suffisent pas.

La direction de site en place au moment des faits doit assumer la responsabilité de son inaction.

Quelles garanties avons nous que le 1<sup>er</sup> protagoniste ne recommence pas ses agissements ailleurs ? La CGT Ondulys a sollicité la DIRECCTE à cette fin.

***Suite à la nouvelle condamnation, Ondulys va t-elle prendre aussi ses responsabilités, 3 ans après les faits ?***

Le tuteur, adepte connu du harcèlement, de la maltraitance voire des insultes, toujours cadre dans l'entreprise, va t-il, lui aussi, être sanctionné ?

La direction de site de l'époque va t-elle, être mise en face de ses responsabilités ?

*Chez Ondulys Saint-Quentin, certaines pratiques d'encadrement sont, aujourd'hui, encore contestables. Nous, employés et ouvriers, le savons bien. Ces 2 victoires devraient faire cesser ces agissements. Chaque victime doit pouvoir s'exprimer et dénoncer ces méthodes managériales d'un autre temps.*

**La CGT Ondulys reste aux côtés des salariés anciens et nouveaux pour défendre leurs droits, leurs conditions de travail, leur salaire.  
Rejoignez la !**