



COMMUNIQUÉ

BONNE NOUVELLE !

L'INSPECTION DU TRAVAIL REFUSE LE LICENCIEMENT D'ALICE

C'est par courrier recommandé que nous apprenons la nouvelle.

L'inspection du travail confirme ce que nous affirmions :

- les faits reprochés ne sont pas directement imputables à Alice
- les faits reprochés ne justifient pas une mesure de licenciement
 - la mesure de licenciement a un caractère discriminatoire
 - la mesure de licenciement est en lien avec les mandats d'Alice

La direction doit maintenant prendre toute la mesure de ses agissements et se plier enfin aux dispositions réglementaires et législatives. La CGT est implantée chez Ondulys Saint-Quentin. Le droit syndical est un droit fondamental et constitutionnel. Nous en profitons pour rappeler les éléments du préambule de la Constitution française, supérieurs à la loi, qui déterminent le droit syndical :

6. Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

8. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

Les membres du CSE, élus CFDT ou FO, doivent aussi s'interroger sur leur démarche et leur vote pour un licenciement, maintenant reconnu infondé et discriminatoire, lors de la consultation du CSE. Nous avons porté à leur connaissance des éléments prouvant la discrimination et mettant hors de cause Alice dans les faits reprochés. Ils avaient fait le choix de valider, malgré tout, la démarche de la direction.

Pour la CGT, la défense des salariés reste une priorité face aux intérêts opposés du patronat.

**Pour la défense des salariés, pour les salaires, pour les conditions de travail :
Rejoignez la CGT !**

Nous contacter : 06.49.85.64.53 - cgtondulys02@gmail.com

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR :

1°) PROTÉGER LE SALARIÉ

L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail (directive européenne CE n° 89/391 du 12 juin 1989 et art. L4121-1 du code du travail). Il est tenu, entre autre, de protéger le salarié contre toutes formes de harcèlement et de violence au travail, qu'elles se manifestent notamment :

- de façon verbale ou écrite ;
- par leur caractère psychologique, physique et/ ou sexuel ;
- par une série d'incidents ponctuels ou de comportements systématiques ;
- entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, entre salariés et des tiers travaillant habituellement dans l'entreprise ;
- par des actes tels que le manque de respect ou par des agissements plus graves, voire des délits, exigeant l'intervention des pouvoirs publics.

2°) FAIRE DÉSIGNER UN RÉFÉRENT HARCÈLEMENT

Parallèlement à l'extension du cadre répressif en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, le législateur a décidé d'imposer de nouvelles mesures organisationnelles au sein des entreprises, à compter du 1er janvier 2019 (cf. Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, art. 104 s.). **Dès lors que l'entreprise est dotée d'un Comité social et économique (CSE), le CSE est obligé de désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** (C. Trav., L2314-1 al. 4). Cette obligation vient compléter les attributions générales du CSE qui dispose de la faculté de susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, auprès de l'employeur (qui doit le cas échéant motiver son refus – C. Trav., L2312-9).

Le référent du CSE fait partie des « autorités et services compétents » dans le domaine du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, au même titre que le médecin du travail, l'Inspecteur du travail et le Défenseur des Droits (C. Trav., L1153-5).

Le référent du CSE doit bénéficier, au même titre que les membres du CSE, de la formation à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, d'une durée de 3 ou 5 jours financée par l'employeur (C. Trav., L2315-18). Il s'agit là de l'obligation de formation minimale dont bénéficient tous les membres du CSE ; sauf à considérer que la formation doit être « nécessaire », ce qui pose la question de l'adéquation entre le contenu et l'objet de la mission, la loi ne prévoit donc pas véritablement de moyens particuliers. Notons enfin qu'il n'est pas prévu que le référent doive disposer d'une indépendance fonctionnelle. En revanche, la question de la gestion de la confidentialité paraît être un aspect à ne pas négliger en pratique.

Précisons que l'employeur est désormais également tenu d'informer collectivement le personnel sur l'existence d'actions contentieuses pénales ou civiles ouvertes en matière de harcèlement sexuel.

Le fait d'avoir désigné un référent ne peut suffire à exonérer l'employeur sur le terrain de sa responsabilité (puisque il s'agit d'une obligation) ; le fait d'avoir organisé l'intervention d'un référent doit néanmoins permettre d'apporter des éléments justificatifs et de documenter la mise en œuvre de diligences par rapport à l'obligation de sécurité-prévention, conformément à l'évolution de la jurisprudence depuis 2015 (cf. p. ex. Cass. Soc. 15 novembre 2015, n° 14-24444 ; Cass. Soc. 20 décembre 2017, n° 16-21302).

LES MOYENS À VOTRE DISPOSITION :

Il existe plusieurs moyens de prouver un harcèlement moral. **En tant que victime, il vous suffit uniquement d'apporter des éléments qui pourraient présumer le harcèlement**, il incombera alors à votre employeur de prouver le contraire. **Le harcèlement peut être prouvé par tout moyen** à l'exception des enregistrements téléphoniques faits à l'insu de son auteur, procédé jugé déloyal rendant irrecevable en justice la preuve ainsi obtenue.

Le plus important, c'est d'en parler ! Vous pourriez ainsi constituer un **début de dossier** qui pourra s'avérer utile lorsqu'il faudra prouver le harcèlement vécu. **Il est important de choisir le bon interlocuteur**. Celui qui vous inspire confiance. L'interlocuteur a privilégié pour être assuré de la discrétion, de l'impartialité, de la bienveillance et de l'empathie liée à votre situation.

L'étiquette syndicale dans le milieu professionnel a son importance. L'actualité syndicale dans notre entreprise est suffisamment riche pour vous permettre de vous adresser à la « bonne » personne de votre choix.

En tout état de cause, la DIRECCTE reste votre meilleur interlocuteur et doit être informé. Vous pouvez solliciter un rendez-vous avec l'Inspecteur du travail au 03.23.26.35.00 afin d'avoir les conseils les plus sérieux et les plus professionnels. Bien évidemment la CGT Ondulys se tient à votre disposition pour tout accompagnement.

Nous contacter : 06.49.85.64.53 - cgtondulys02@gmail.com