



# La violence au travail

## Evaluer, prévenir, s'en défendre

Nouméa 29 avril 2022



# L'homme est-il **violent** par nature ?



**Point sur la violence humaine**  
*(Etude documentaire DTE)*

*Source : <https://www.notre-planete.info/actualites/4564-Homme-violence-nature>*

# La violence



Terrorisme, génocides, massacres d'humains et d'animaux, meurtres, conflits en tous genres, maltraitances, viols, harcèlements, servitudes, etc.



***Le monde dans lequel nous vivons nous semble de plus en plus violent***

**Pourtant il n'en est rien ...**

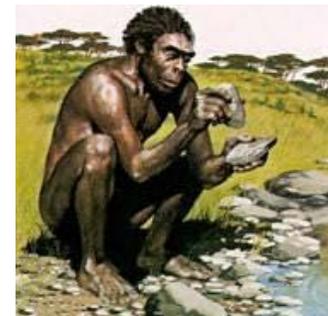
Une étude menée par un scientifique nommé José Maria Gomez conforte l'hypothèse selon laquelle la position d'une espèce dans l'arbre phylogénétique des espèces détermine la propension de cette espèce à tuer ses congénères.



En compilant les sources de mortalité à partir d'un échantillon complet de mammifères JMG a évalué le pourcentage de décès dus à des congénères, et à l'aide d'outils comparatifs phylogénétiques (*Etude des relations de parenté entre les êtres vivants*) à prédit cette valeur pour l'homme.

### Il en résulte que :

- Certaines espèces se distinguent particulièrement pour leur tendance à tuer leurs semblables. Chez des grands-singes, **1,8% des décès sont causés par des violences physiques.**
- La violence létale des premiers humains a été estimée à **2%** de décès, plus que les grands singes, **six fois** plus que la moyenne de l'ensemble des mammifères.



Evolution

### La famille de tueurs : les sciuridés

Toutes les espèces de marmottes et de chiens de prairie observées ont été prises en flagrant délit de meurtre. L'ancêtre commun à l'origine de cette famille était donc probablement violent.

Humain 2%

### La violence sévit chez plus de 40% des espèces de mammifères

En analysant plus de 4 millions de cas de violence meurtrière perpétrés par 1 024 espèces de mammifères, les chercheurs ont déduit, pour chaque espèce, le risque pour un individu de se faire tuer par un congénère, puis ont intégré ces données dans le grand arbre phylogénétique des mammifères. Ce panorama montre en particulier que si la violence peut surgir n'importe où (même chez des espèces herbivores isolées tel le cheval), elle peut aussi être en partie héritée de ses ascendants. Ce qui est le cas de notre lignée (points rouges).

## Grand arbre phylogénétique de José Maria GOMEZ

#### RISQUE D'ÊTRE TUÉ PAR UN CONGÉNÈRE

- 0%
- de 0 à 1%
- de 1 à 5%
- de 5 à 10%
- + de 10%

### L'assassin isolé : le rhinocéros

Alors que les proches parents des rhinocéros, comme les tapirs, sont majoritairement pacifiques, les trois espèces de rhinocéros commettent, eux, des infanticides et parfois même des meurtres d'individus adultes pour défendre leur territoire.

19,36%

### L'ordre le plus pacifique : les chauves-souris

Sur plus de 80 espèces observées, seules 4 espèces de chauve-souris semblent avoir des comportements agressifs envers leurs congénères, dont *Desmodus rotundus*, le vampire commun.

# Pouvons-nous la juguler ?



**Un processus de pacification mondiale fait son chemin au fil du temps**

*En dépassant le niveau purement émotionnel de la perception de la violence rabâchée par notre société médiatique et numérique, et en analysant de manière méthodique, rationnelle et objective, sur de très longues périodes l'évolution de la violence humaine, un phénomène anthropologique fondamental apparaît et se développe au fil du temps :*

***Celui de l'indéniable et constante progression de la pacification des sociétés humaines***

***Celui d'une diminution tout aussi incontestable sur le long terme de la violence la plus extrême***



Ainsi,

**Notre époque serait de loin la moins violente et la moins cruelle de toute l'histoire de l'Humanité**, même en prenant en compte les guerres et les attentats terroristes.



Il est constaté une nette diminution du nombre d'homicides à l'échelle mondiale

Le dernier rapport de l'ONU sur la violence met en évidence **une diminution de plus de 6 % du nombre d'homicides entre 2010 et 2012** alors que, dans cet intervalle, la population mondiale a augmenté de 3 %.



**L'exception à cette tendance :**  
**La destruction du vivant et la souffrance animale**

Si l'exercice de la violence entre les Hommes est de plus en plus limité, jugulé au sein des Etats, celle commise contre les autres espèces s'est très fortement intensifiée.

**Braconnage, chasse, pêche, exploitation récréative des animaux, tortures et maltraitements gratuites, expérimentations médicales, commerce d'animaux, destruction d'habitats, etc.**



**Les formes de violence et les actes de cruauté perpétrés par l'Homme à l'encontre du vivant se multiplient à des échelles industrielles, parfois gratuitement.**



***Polémique sur  
l'abattoir d'Alès  
(France) !!!***

# La non-violence au salut de notre société

## La nature de l'humain est avant tout compassionnelle

Si l'humain est souvent en proie à des pulsions aveugles, supposément inscrites dans ses structures biologiques, les neurosciences montrent que **sa nature est avant tout compassionnelle, empathique et altruiste, et non inéluctablement violente.**

**Son cerveau est avant tout social**, preuve en est l'aversion naturelle qu'il éprouve face à l'inégalité ou à l'injustice.



S'il n'y a pas de déterminisme dans notre usage de la violence, alors il y a possibilité de contrôle et de régulation de cette violence :

**« L'Homme est un mammifère ni plus, ni moins violent que les autres, mais bien plus flexible dans son agressivité, car plus adaptable que n'importe quelle autre espèce à son environnement et plus innovant en matière d'organisation sociale » (Mike Wilson, anthropologue)**

*Déterminisme : Doctrine philosophique suivant laquelle tous les événements, et en particulier les actions humaines, sont liés et déterminés par la chaîne des événements antérieurs.*

# Conclusion

La violence létale de l'homme s'exprime de moins en moins au fil de son intégration dans une **entreprise sociale, juste, organisée** : Normée

Vrai dans un sens, vrai dans l'autre

A l'inverse cette violence refait surface dès lors qu'il évolue dans une **entreprise** qu'il ressent comme désorganisée, sans justice, sans droits, etc. : Sans normes

Ou, lorsqu'il évolue dans une **entreprise** qui ne correspond pas à ses **attentes, à ses valeurs.**

## Au travail



# La violence au travail

*Notre définition :*

Tout acte ou comportement qui sort du principe de la bienveillance envers l'autre

**Tolérance ZERO**

Souffrance

Injustice

Coût social

Frein économique

Un salarié heureux  
travaille mieux

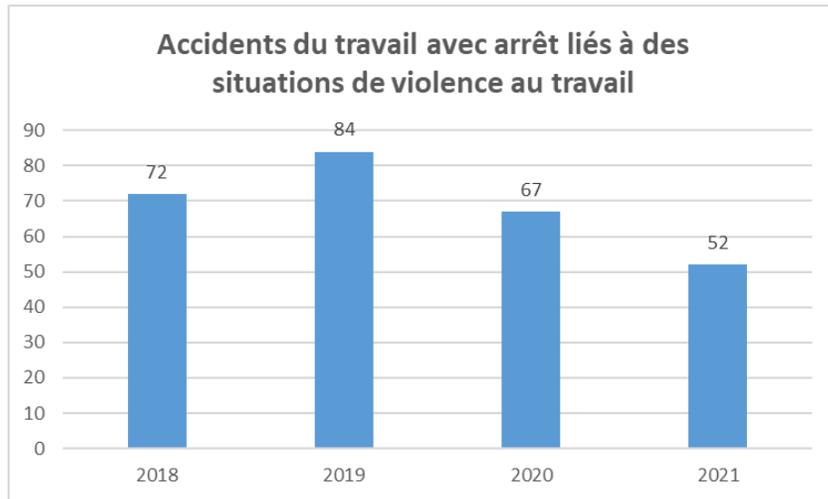
Question d'éthique au travail

La violence au travail en Nouvelle-Calédonie  
Les statistiques de la CAFAT



# Données statistiques

**50% des troubles psychosociaux (TPS) reconnus en AT correspondent à des situations de violence au travail.**



*Le faible taux de prise en charge des troubles psychosociaux s'explique notamment par l'absence de tableau des maladies professionnelles pour ces pathologies, les déclarations sont donc instruites en accident du travail.*

Hors rente, sur la période 2019 / 2021, **le coût moyen de l'accident du travail est de 345 000 xfp** sur la même période **le coût moyen des troubles psy reconnus en AT est de 1 603 000 xfp**

**38 x 1 603 000 = 60 914 000 francs**

## Reconnaissance des TPS

Le fait accidentel générateur d'un TPS a pour caractéristiques :



- la rupture avec le cours habituel des choses ;
- son caractère imprévisible et exceptionnel ;
- la brutalité de l'évènement : violence interne ou externe avérée.



- **Comportements menaçants** : gestes du poing, destructions matérielles, objets lancés.
- **Menaces orales ou écrites** : toute expression d'une intention d'infliger du mal (humiliations, dépréciations...).
- **Excès verbaux** : jurons, insultes ou langage condescendant.
- **Agressions physiques** : coups portés de la main ou du pied,

**Ne pourront être retenus comme fait accidentel :**



- une simple commande de travail ;
- un entretien périodique d'évaluation ;
- une remarque de l'employeur sur la qualité du travail ;
- un entretien disciplinaire ou un licenciement.



**Ne prends pas en compte l'épuisement professionnel**



Risques psychosociaux

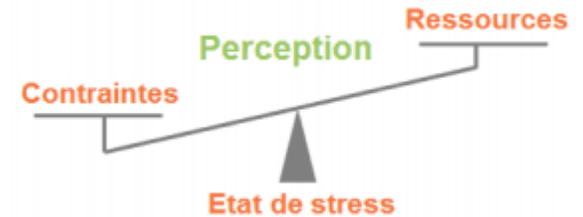


De quoi parle-t-on ?

Que dit la loi ?

**Les risques psychosociaux (RPS)** correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- **du stress** : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail, et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.
- **des violences internes au sein de l'entreprise ou externes venant de l'extérieur** : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés, insultes, menaces, agressions...



# VIOLENCES INTERNES



# Les relations de travail

... Nombre de belles amitiés (et plus si affinités) naissent au travail.

Les relations entre collègues ou de natures hiérarchiques, peuvent rapidement, selon la personnalité des personnes, prendre différentes tournures.



Une simple mésestente ou antipathie

Un trait de personnalité mal perçu



Des comportements qui heurtent nos valeurs



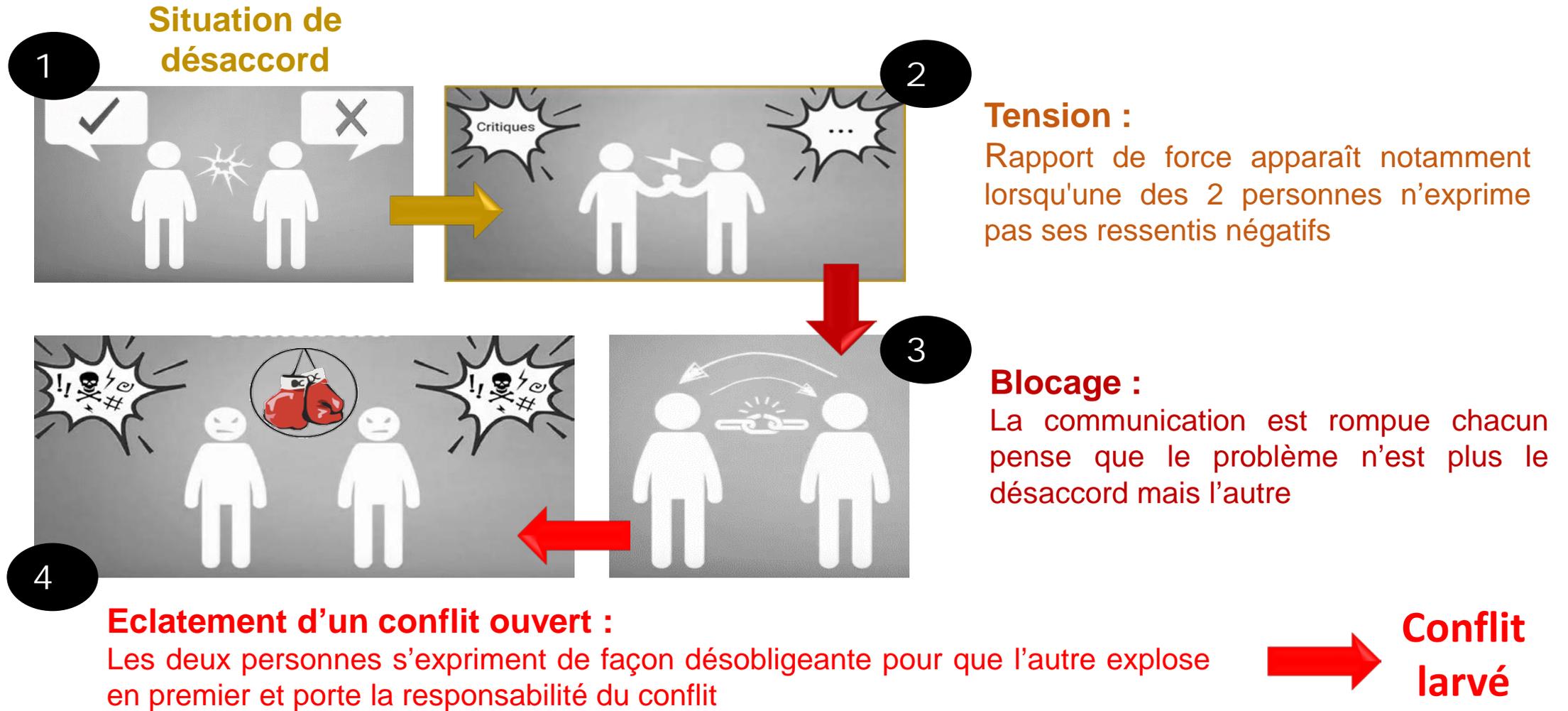
La relation peut vite basculer pour prendre la forme d'un rapport de force, d'un jeu de pouvoir (parfois pervers), d'un conflit larvé ou ouvert.

**Résultat :**

Des confrontations verbalement ou physiques violentes,  
De la rancœur accumulée, de la colère, de l'entrave  
Un fort, un faible, de la souffrance ...



# Les principales étapes d'un conflit



# Evolution négatives d'un conflit larvé

Le lien hiérarchique aggrave la situation de la personne visée



## Harcèlement moral

des agissements *volontaires*; répétés seul ou à plusieurs contre l'autre, qui va avoir pour conséquence une dégradation de ses conditions de travail, portant de fait atteinte à ses droits et à sa dignité, qui va altérer sa santé mentale, voire physique, et compromettre son avenir professionnel dans l'entreprise



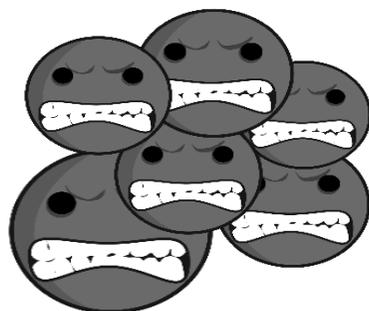
## Pathologie de stress chronique

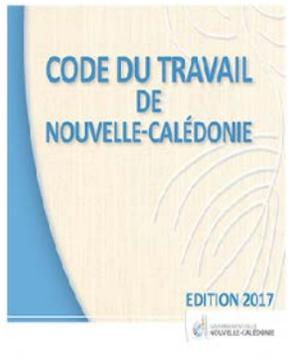


### Conflit larvé

Un des protagoniste alimente une rumeur pour entrainer un

**Conflit collectif contre l'autre**





## Article Lp. 261-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° des actions d'information et de formation ;
- 3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

EVALUATION DES  
RISQUES PROFESSIONNELS

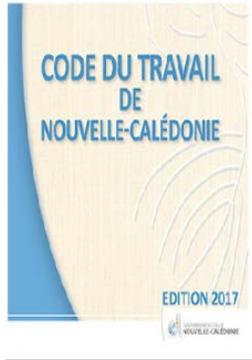


myloster

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte des évolutions du contexte et tendre à l'amélioration des situations existantes.

*Fondamental !*





# Les relations de travail

Loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 relative aux relations de travail et à l'interdiction de harcèlement moral et sexuel

de bienveillance,

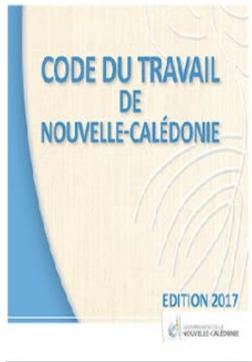
**Lp. 113-1** : Tout salarié a droit à des relations de travail empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence. Toute personne a le devoir de contribuer, par son comportement, au respect de ce droit.

**Lp. 113-2** : L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour assurer aux travailleurs qu'il emploie des relations empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence.



**Obligation pour tous, de l'employeur, au salariés,  
quelque soit le statut ou la fonction**

**Aucune situation de travail ne  
peut justifier d'autres relations !**



## Empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence

**Lp. 113-3** : Le fait pour un salarié de méconnaître les dispositions prévues à l'article Lp. 113-1 est passible d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.



**ZERO violence**

**Tolérance ZERO**

**A plus forte raison si les dispositions sont mentionnées au règlement intérieur de l'entreprise.**



# Le harcèlement moral



*Les violences internes destructrice*

# Le harcèlement moral

CODE DU TRAVAIL  
DE  
NOUVELLE-CALÉDONIE

EDITION 2017

GOVERNEMENT DE  
NOUVELLE-CALÉDONIE

**Lp. 114-1 : Sont constitutifs de harcèlement moral et interdits, les agissements répétés à l'encontre d'une personne, ayant pour objet 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.**

**Lp. 114-6 : Le fait pour un salarié de procéder à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.**



**Lp.114-8 : Les agissements de harcèlement moral ouvrent droit pour la victime, à des dommages et intérêts.**

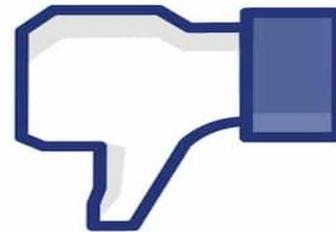


# Sont constitutifs de harcèlement moral

Actes dirigés par un ou plusieurs individus, de manière systématique, contre une personne déterminée, répétés fréquemment, pendant une période prolongée, ressentis comme hostiles, tels que :

## Actes concernant la liberté d'expression

Limitation de la possibilité de s'exprimer, interruptions permanentes, rudoisement, injures, critiques récurrentes (travail ou vie privée), menaces, regards, gestes dévalorisants, sous-entendus, etc.



# Actes concernant les rapports sociaux

Refus de parler avec la personne concernée  
Refus de dire bonjour

MONSIEUR SILENCE



Obstructions au bon déroulement du travail  
Rapportages (hiérarchie, salariés)  
Accusations incessantes  
Propos violents, critiques



## Actes concernant la qualité de la situation personnelle

Confier du travail hors lien avec le poste  
Confier des tâches qui dévalorisent le travailleur  
Ecarter le salarié des discussions  
Ne pas donner les moyens ou l'informations



## Actes relevant du harcèlement sexuel





## Actes concernant la santé

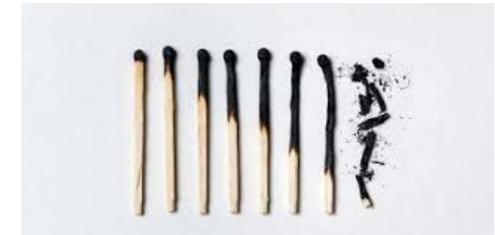
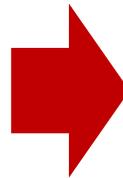
Obliger à des travaux dommageables à la santé : Salissants, port de charges, difficiles d'accès, absence de moyens, d'informations etc.)

## Propos concernant la réputation

Critiques lorsque la personne a le dos tourné, cafardage, dénigrement, etc.



## Conséquences



# Le harcèlement sexuel



*Une violence interne au travail inacceptable*



# Les situations de harcèlement sexuel

## Une profonde injustice :

Les chiffres pour comprendre : le harcèlement sexuel au travail



**20 %**

des femmes ont été victimes de harcèlement au cours de leur vie professionnelle.



**5 %**

des cas seulement ont été portés devant la justice.



**95 %**

des femmes qui dénoncent une situation de harcèlement perdent leur emploi.

# Le harcèlement sexuel

## Lp. 115-1 : **Aucun salarié ne doit subir des faits :**

1° soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

2° soit assimilés à du harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.



# Le harcèlement sexuel

**Lp. 115-4 :** Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, ou de renouvellement, pour avoir refusé de subir des faits de harcèlement sexuels tels que définis à l'article Lp. 115-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ou pour avoir témoigné d'un tel acte, ou pour l'avoir relaté.

**Lp. 115-6 :** Le fait pour un salarié de procéder à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.



**Lp. 115-8 :** Les agissements de harcèlement sexuel ouvrent droit pour la victime, à des dommages et intérêts.



## Il se caractérise notamment par des actes volontaires, tels que :



**Des avances** accompagnées de promesses de récompenses, de menaces, de représailles ou de toutes autres pressions

**Des commentaires grossiers** ou embarrassants, des compliments déplacés, des allusions sur le physique



**Des invitations ou des cadeaux gênants** qui n'ont pas de raisons d'être

**Des remarques déplacées**, des plaisanteries, des blagues sexistes. Des messages à caractères sexuels ou pornographique



**Des attouchements ou des gestes déplacés.**



**Des agressions sexuelles (tentative ou viol)**



# Les comportements sexistes

"C'EST JUSTE  
UNE  
BLAGUE!"

NON,  
IMPOSER DES PROPOS OU COMPORTEMENTS  
À CONNOTATION SEXUELLE  
EST UNE VIOLENCE.



"Mmmmhh... tu as  
mis ton joli petit  
jean"



TU VAS NOUS  
EN FAIRE  
ENCORE **STOP**  
BEAUCOUP  
DES GOSSES?

Vos blagues  
sexistes sont  
insupportables  
dégradantes  
méprisantes  
humiliantes  
même si  
je souris.



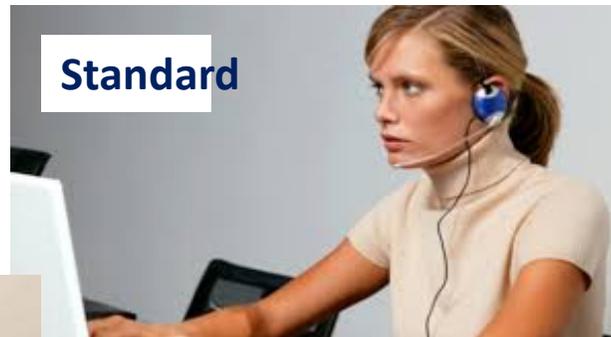
**Dégradant,  
Méprisant,  
Humiliant,**

# VIOLENCES EXTERNES



**Salariés victimes d'incivilités**

# Travailleurs victimes d'incivilités



**etc.**

# Conséquences de la souffrance au travail



## Pour les travailleurs !



**Absentéisme**  
**Démotivation**  
**Démissions**  
**Mouvements sociaux**  
**Risque d'accidents**

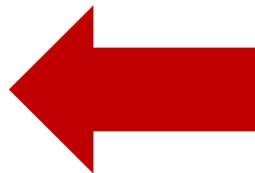
## Pour l'entreprise !

**Coût financier**

**Désorganisation du travail**

**Qualité du travail**

**Qualité du dialogue social**

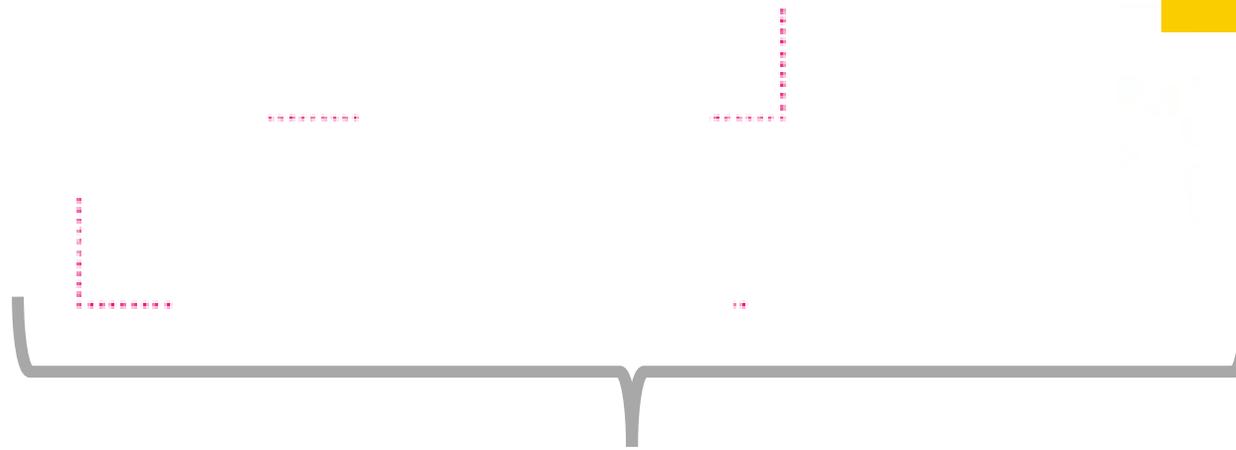


**Beaucoup de travail  
pour rétablir la  
situation**

# A l'inverse on sait que :

UN SALARIÉ HEUREUX EST ..... **2x** MOINS MALADE

Source



Performance



Entreprise



**Les entreprises performantes et en constante évolution génèrent des emplois et surtout, le maintien dans l'emploi des salariés**



## **Souffrance au travail**



Comment la prévenir ?

Comment s'en défendre ?

# Souffrance au travail

Avant de prévenir :  
Identifier,  
évaluer le risque





**Lp.261-3** : L'employeur compte tenu des activités de l'établissement **évalue les risques** pour la santé et la sécurité des travailleurs...



A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre des **actions de prévention** ainsi que des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.



inrs

# Evaluer les risques psychosociaux

Réaliser une enquête de 1er niveau

(Inclue au dossier d'évaluation des risques)

Utiliser l'application d'évaluation



DTE  
Direction du Travail  
et de l'Emploi

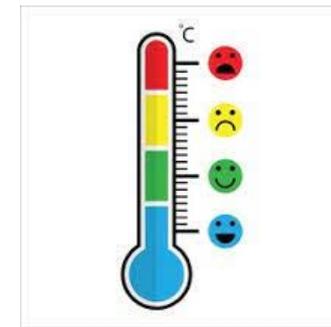


Téléchargement sur le site de la DTE (Onglet : Evaluation risques professionnels)



**Enquête anonyme par questionnaire**, permettant d'obtenir une note moyenne sur 12 thèmes évalués par les salariés en ce qui concerne l'organisation travail et les relations qu'ils ont entre eux, et avec leurs emplois

**Thermomètre des conditions et relations de travail**

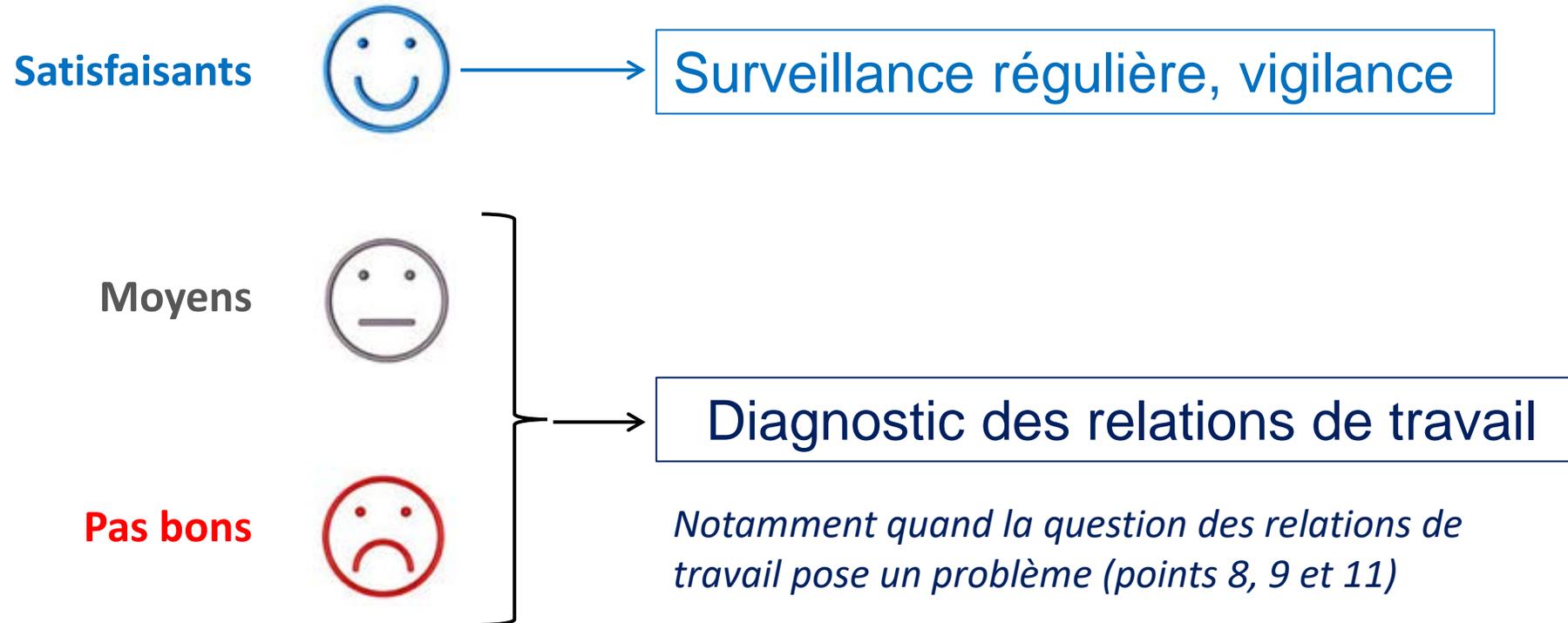


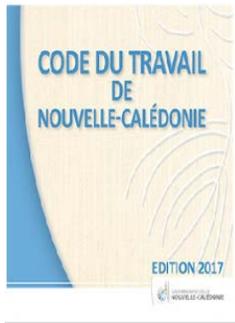
shutterstock.com · 1467785096

# Evaluer les risques psychosociaux

L'enquête de 1er niveau

En fonction des résultats





**Lp. 113-4** : Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article Lp113-2, l'employeur peut de sa propre initiative, élaborer un plan pour la qualité des relations de travail qui comprend :

- Un diagnostic écrit des relations de travail
- Un programme d'action prévoyant notamment des mesures de sensibilisation, et d'amélioration de l'organisation du travail.

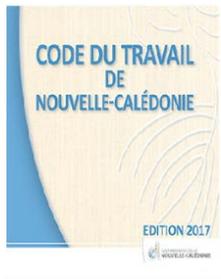
Le plan peut prévoir des sanctions disciplinaires qui sont alors portées au règlement intérieur par modification de ce dernier.



**ZERO violence**

**Tolérance ZERO**

A la seule demande du médecin du travail, ou à la demande conjointe du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, de l'ensemble des délégués du personnel, l'employeur initie la procédure d'élaboration du plan pour la qualité des relations de travail, **dans un délai de deux mois.**



**Lp. 113-5** : Le plan pour la qualité des relations de travail est soumis à l'avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

**Le contenu du plan pour la qualité des relations de travail est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage dans l'entreprise.**

**Lp. 113-6** : L'employeur met en œuvre les dispositions du plan pour la qualité des relations de travail.

**Lp. 113-7** : En cas de non-respect par l'employeur des dispositions prévues au dernier alinéa de l'article Lp. 113-4 et à l'article Lp. 113-6, l'inspecteur ou le contrôleur du travail met en demeure l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent pour y remédier, dans le délai et dans les formes prévus par délibération.



**500 000 francs d'amende**

# Diagnostic des relations de travail



Le diagnostic des relations du travail est une démarche particulière et globalisée qui s'effectue auprès de **toutes les couches de salariés**.

Cette démarche vise à faire ressortir les principales difficultés éprouvées dans l'entreprise **au plan des relations quotidiennes** rencontrées dans l'exécution du travail.

Elle cherche également, en mettant à contribution les différents acteurs, à **dégager des solutions** susceptibles de régler les problèmes identifiés.

**Ce type de démarche se révèle particulièrement utile** lorsque le dialogue social est ardu, et que le climat de travail s'est détérioré dans l'entreprise.



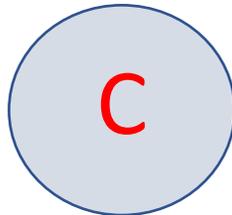
**Diagnostic des relations de travail**



Agence Nationale  
pour l'Amélioration des  
Conditions de Travail

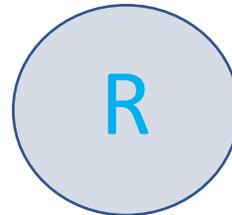
## Le modèle C2R.

Privilégie une  
approche des  
situations



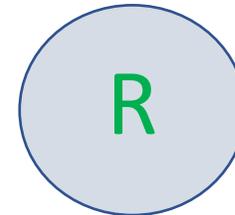
***Contrainte***

***Travail***



***Ressource***

***Moyens***



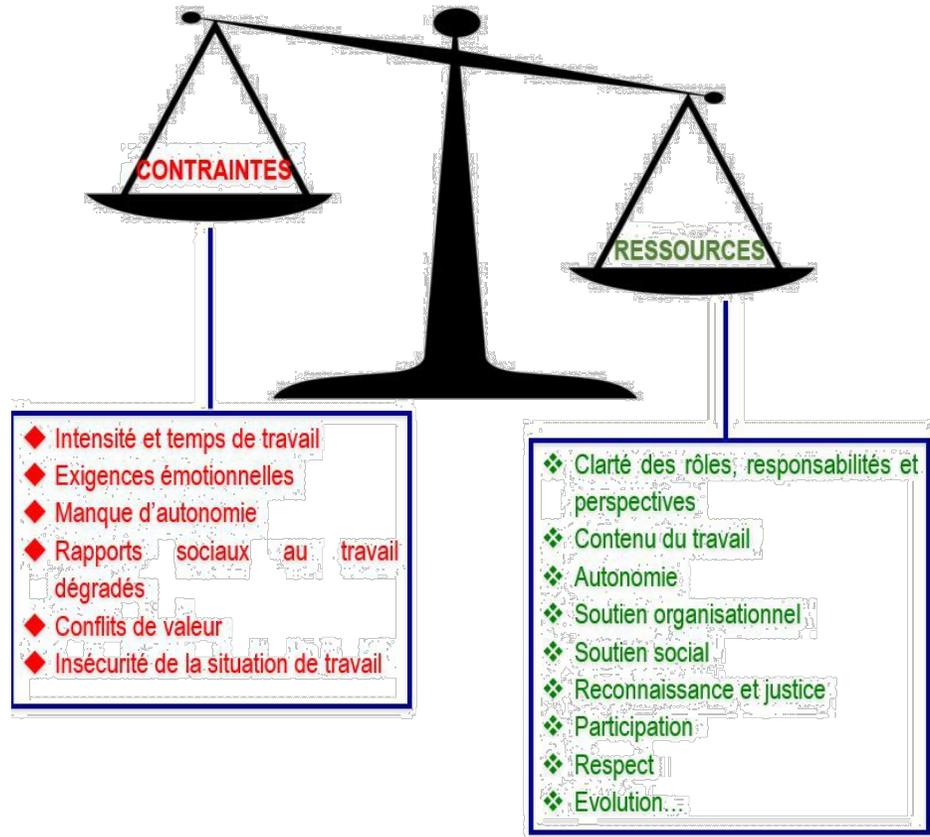
***Régulation***

***Relations***

Liste de consultants formé à la réalisation de diagnostics suivant le modèle C2R disponible sur demande à la DTE

# 1. Objectif : Identifier précisément les point de difficultés

# 2. Réduire les facteurs de risques :



# 3. Favoriser les processus d'autorégulation

- Etablissement de processus d'alerte ou de contrôle ;
- Prise en charge des salariés en souffrance ;
- Médiation en cas de conflit ;
- Rétablir des relations de travail bienveillantes





# Faut-il avoir été formé aux risques psychosociaux pour en faire l'évaluation ?

Procéder à l'évaluation des risques professionnels quelle qu'en soit la nature, nécessite de savoir les repérer, d'en connaître les sources et les conséquences délétères et d'être en capacité de proposer des mesures de prévention adaptées.

**Il en est de même pour les RPS**

*Un diagnostic des relations de travail est de préférence réalisé par une personne extérieure*

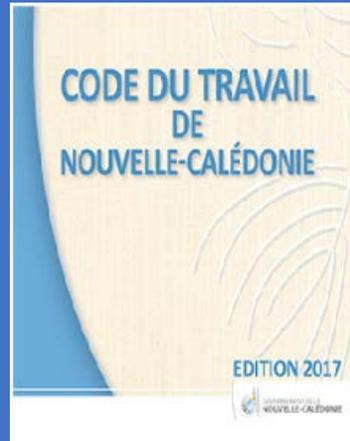


ED6070  
INRS



# Souffrance au travail

Se défendre



La méthode se trouve dans le code  
du travail

## Problème de relation de travail



**Lp. 113-1** : Tout salarié à droit à des relations de travail empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence. Toute personne à le devoir de contribuer, par son comportement, au respect de ce droit.

**Lp. 113-2** : L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour assurer aux travailleurs qu'il emploie des relations empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence.

**OBLIGATION**



➔ **Informez l'employeur via le DP de toute situation qui ne respecte le principe de l'article Lp. 113-1**



**Délégué du personnel**



**Syndicat**



**Diagnostic des relations de travail**



**Médecin du travail**



**A l'employeur**



**De sa propre initiative**



## Problème de harcèlement

**Lp. 114-4 : Une procédure de médiation peut être demandée par toute personne s'estimant victime d'agissements de harcèlement moral ou par toute personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les**



Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.



Lorsque la médiation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.





**Informez l'employeur via le DP de tout comportement qui s'apparente aux agissements pouvant constituer une forme de harcèlement moral (Lp. 114-1)**



**Délit**



Syndicat

Porter plainte



Médiateur

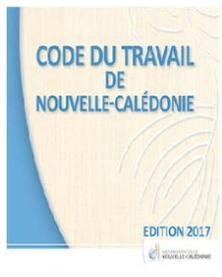


A l'employeur



**Chacun doit apporter la preuve de ce qu'il avance ou de ce qu'il nie**

**Lp. 114-7** : En cas de litige sur l'application des articles Lp. 114-1 à Lp. 114-6, le juge, à qui il appartient d'apprécier l'existence d'un harcèlement moral, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties.



**Lp. 114-7 : Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de recrutement, 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 sur de tels actes ou les avoir relatés.**



## Relations difficiles avec les élèves apprentis



Onze salariés de l'association xxx Picardie ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel d'indemnité compensatrice de congés payés.

Dans cette affaire les salariés ont exercé un droit de retrait, l'employeur à caractérisé la démarche de futile et a refusé de payer l'indemnité. Les salariés mécontents portent l'affaire en justice.

Les salariés invoquent surtout la sanction injuste d'un de leur collègue suite une altercation avec un apprenti et des conditions de travail stressantes.

... les salariés défenseurs au pourvoi ainsi que certains de leurs collègues, ont, le 16 juin 2011, justifié le retrait de leur poste de travail dans les termes suivants :



*« Suite à la décision de l'employeur de sanctionner lourdement M. J... sans l'avoir écouté, et constatant la multiplication des situations difficiles dues à la dégradation du comportement des jeunes, nous nous trouvons dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent pour notre santé »*

*« À la situation de stress permanent lié à notre fonction s'ajoute le refus caractérisé d'écoute et de soutien de notre Direction »*

*« Nous constatons que seule la parole de l'apprenti est prise en compte et que celui-ci peut en abuser à sa guise pour se venger d'un formateur »*

*« Pour ces raisons, et après vous avoir alerté, nous vous faisant part de notre volonté d'exercer notre droit de retrait en ce qui concerne le face à face avec les apprentis et vous demandons au plus vite de réunir un CHSCT extraordinaire »*

Sachant que :



Le médecin du travail en charge de la surveillance des salariés du xxx de Laon, a appelé l'attention du Président de l'établissement sur *« l'émergence d'une souffrance morale chez un certain nombre de salariés de cette structure »*

Ce praticien indiquait avoir été à plusieurs reprises *« sollicité par les délégués du personnel pour des situations de souffrance morale dont j'ai pu vérifier la véracité à l'occasion des visites médicales et périodiques occasionnelles »*

Qu'il précisait *« avoir alerté le CHSCT et proposé une enquête sur le stress au travail »*

Que le docteur K... terminait son propos en recommandant au destinataire de sa missive *« de réagir en urgence afin de faire cesser cette situation que je qualifierai de tension extrême »*

# A votre avis : Fondé ou pas ?

Cour de cassation  
chambre sociale

Audience publique du mercredi 31 mai 2017

N° de pourvoi: 15-29225 15-29226 15-29227 15-29237 15-29238 15-29239 15-29240 15-29241 15-29242 15-29243 15-29244 15-29245

Sur l'existence d'une situation de souffrance morale constatée par le médecin du travail, la cour d'appel qui a fait ressortir l'existence pour les travailleurs d'un motif raisonnable de penser que cette situation présentait un danger grave ou imminent pour leur vie ou leur santé, a légalement justifié sa décision



CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne l'association xxx Picardie à payer aux salariés un rappel d'indemnité de congés payés et des dommages-intérêts pour résistance abusive et déboute l'employeur de ses demandes



# Motif raisonnable de penser que ...

**Danger** : Exposition **anormale** impliquant une prise de risque inutile, une dégradation de la santé inévitable



**Grave** : Risque susceptible de générer un décès, une incapacité permanente ou de longue durée



**Imminent** : Aléa redouté avéré ou susceptible de se produire à un moment ou à un autre, dans un délai proche

**DGI**

« *Danger grave et imminent* »

**Droit d'alerte**



# Le droit d'alerte

## *Devoir d'alerter l'employeur*

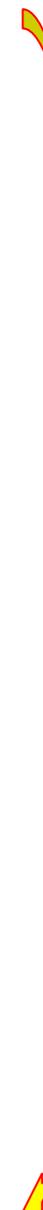


### Article Lp. 261-21

Le **travailleur alerte** immédiatement l'employeur ou son représentant de toute situation de travail dont il a **un motif raisonnable de penser** qu'elle présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au travailleur de reprendre son activité dans un lieu où persiste un danger grave et imminent. **S'il le fait**

**Exercice du droit de retrait**



# Jurisprudence

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 6 avril 2011

N° de pourvoi: 10-30284

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... engagée le 21 novembre 2005 par la société Y... en qualité de vendeuse par contrat à durée déterminée, a saisi, s'estimant victime d'un harcèlement moral, la juridiction prud'homale pour obtenir la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur ;

Attendu que pour rejeter les demandes de la salariée, l'arrêt retient que les accusations proférées par celle-ci sont sans fondement ;

... alors que la salariée soutenait avoir été **victime d'insultes quotidiennes** du gérant de la société et de son épouse, **s'être vue imposer des tâches sans aucun rapport avec son contrat de travail comme, le récurage du sol avec une lame de rasoir dans le hall de l'habitation personnelle du gérant, la sortie des poubelles, le nettoyage des toilettes à l'acide chlorhydrique**, et d'avoir assisté continuellement aux violences physiques entre le gérant de la société et ses parents, et se prévalait d'avis médicaux de son médecin traitant et d'un psychiatre ainsi que des attestations de deux autres salariées, **soit un ensemble d'éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral** ;



## (Défense)

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

**Moyen produit par la SCP W... , avocat aux Conseils pour Mme X...**

En ce que l'arrêt attaqué infirme le jugement disant que la rupture avant terme de la relation contractuelle, à l'initiative de la salariée, du fait de la faute grave de l'employeur est imputable à ce dernier, Y ..., et condamnant cette dernière à payer diverses sommes à la salariée et, statuant à nouveau, **déboute Melle X... de toutes demandes et la condamne à payer à la société Y ... la somme de 1000 euros pour procédure abusive et la somme de 1500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;**

Aux motifs que la salariée fait valoir qu'elle a été victime d'actes de harcèlement perpétrés par le gérant de la société et par son épouse ;

qu'elle produit trois types d'éléments de preuve au soutien de cette accusation :

- la lettre qu'elle a envoyée à **son employeur** pour **exercer son droit de retrait**, le 13 juillet 2006, dont elle a adressé la copie à son médecin traitant et à l'inspection du travail, ainsi que la lettre expédiée à l'inspection du travail, le 17 juillet 2006, reprenant les mêmes griefs ;



- les avis d'arrêt de travail délivrés tant par son médecin traitant, le Dr Z..., que par son psychiatre, le Dr A... ;





- les attestations de Melle B... et de Melle C..., ses collègues de travail ; mais, en premier lieu, que Melle X... ne peut se délivrer de preuve à elle-même ;



- ✓ que sa lettre susvisée du 13 juillet 2006 ne contient, de surcroît, la description d'aucun fait précis susceptible de constituer des actes de harcèlement ;
- ✓ **qu'elle reproche encore à son employeur de n'avoir pas réagi à ce courrier** ; que, cependant, celui-ci produit une lettre recommandée, adressée par son conseil le 25 juillet 2006, répondant spécifiquement à la salariée sur la question du droit de retrait ;
- ✓ que les médecins consultés par Melle X... n'ont pu avoir aucune connaissance directe des actes reprochés à l'employeur au sein de l'entreprise ; que leur avis ou diagnostics sont fondés sur les récits qu'en a donnés leur patiente ; que les attestations de Melles B... et C..., rédigées en termes identiques, se bornent à dénoncer des pratiques patronales abusives censées avoir cours au sein de l'entreprise, sans jamais formuler d'actes précis et datés qui auraient été commis à l'encontre de Melle X... ;
- ✓ que les accusations de harcèlement moral formulées par Melle X... sont dépourvues de tout fondement ;
- ✓ que l'exercice non fondé du droit de retrait prive de base légale la demande de rappel de salaire de Melle X... ;



- ✓ que sa prise d'acte s'analyse en une démission n'ouvrant droit à aucune indemnité ; qu'il convient de débouter la salariée de toutes ses prétentions ;

## A votre avis:

Harcèlement moral ou pas ?

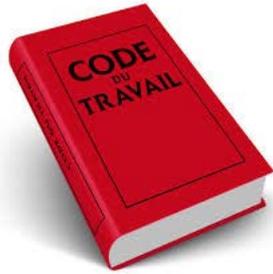


Rupture du contrat au tort de la salariée ou pas ?

Dès lors que le salarié établit des faits **qui permettent de présumer** l'existence d'un harcèlement, **il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement** et qu'ils étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

qu'en ne s'expliquant pas sur ces conclusions, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Qu'en retenant que l'exposante ne rapportait pas la preuve de ces « accusations » quand ces conclusions faisaient état d'un ensemble de faits qui permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement, la cour d'appel a violé l'article L. 122-52 devenu l'article L.1154-1 du code du travail ;



**Article L. 1154-1** : *Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.*

*Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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.*

PAR CES MOTIFS et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres branches du moyen :

**CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions,** l'arrêt rendu le 15 décembre 2008, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

**Condamne la société Y... aux dépens ;**

## Pourquoi cette jurisprudence ?

La souffrance, la violence au travail ne sont pas tolérables

**ZERO violence**

**Tolérance ZERO**

Tout salarié doit le faire valoir sans attendre

S'appuyer sur le code du travail





Je vous remercie pour  
votre attention