

Gazette de l'adhérent CFDT 10/01

EDITO	1
EMBARRAS.....	2
SANTE.....	3
STRESS.....	5
ACTUALITES	7
MESSAGE.....	10
LIAISONS SOCIALES.....	11
SMIC	12

Edito



L'équipe CFDT de Mayenne vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année et vous adresse ses meilleurs vœux pour 2010.

Avant de se projeter en 2010, faisons un petit bilan de 2009. 2009, sera l'année des plans sociaux dans l'industrie pharmaceutique. Pfizer, Sanofi et GSK, ces ténors de notre industrie ont annoncé plus 3000 suppressions de postes d'ici 2012. Souvenez-vous Evreux, la visite médicale en début d'année et le dernier concernant l'ensemble de GSK France. Ces divers plans monopolisent beaucoup vos élus Dans cette sinistrose, notre direction ne nous donne pas des signes d'encouragement : une politique salariale au ras du gazon. Bref plus le groupe s'en met dans la poche moins les salariés en palpent.



Mais en local, les élus arrivent à obtenir des quelques avancées :

- Accord sur la prime de transport revu à la hausse (même si la mise œuvre tarde)
 - prime de 2000 Euros pour les salariés non impactés
 - prime liée au PSE pour les salariés revu à la hausse.
- Ces 3 accords ont été signés par l'ensemble des Organisations Syndicales comme l'accord sur le Week-End

De la journée exceptionnelle par cycle travaillé vu le nombre important de volontaires cela semble un accord satisfaisant malgré un déséquilibre entre les équipes de semaine et celle du week-end. Il sera plus avantageux de travailler le week-end que de faire les horaires postés en semaine. Au manager de faire des roulements pour éviter les jaloux enfin il vaut mieux faire des jaloux que **des opprésés.**

Nous devons profiter de ces congés pour refaire le plein d'énergie, énergie pour faire face à la charge de travail 2010.

2010, une année à négociations :

- Accord sur l'emploi des seniors
 - Participation
 - Intéressement
 - Risques Psycho-sociaux au sein de l'entreprise
 - Révision du droit syndical en lien avec la représentativité
- Ces négociations se feront à Marly.

Et ce début d'année 2010, les élus devront finir la procédure d'information/consultation sur la réorganisation du siège, de la Visite Médicale et des RH.



POUR QUE 2010 SOIT UNE ANNEE DE PARTAGE DES RICHESSES.

BONNE HEUREUSE ANNEE ET BONNE SANTE

Jill Anderson/Corbis/Le Seul



« Ecoutez voir » par Jean-Claude Guillebaud

L'embarras des Pères Noël

La vraie générosité n'est pas si facile à pratiquer.

Nos politiciens, déjà en campagne pour les régionales de mars prochain, ont commencé de jouer les Pères Noël. En ce début décembre, radios et télévisions commencent elles aussi à mouliner les sempiternelles références à Noël. Mon beau sapin et tutti quanti... Signalons qu'au Québec, une polémique se rallume rituellement à l'approche de Noël. Les défenseurs radicaux de la laïcité s'irritent de voir des sapins illuminés encombrer les rues de Montréal et des Pères Noël déambuler sur les trottoirs, prospectus à la main. Cette symbolique chrétienne, disent-ils, serait incompatible avec la laïcité. La belle affaire ! En réalité, l'origine première de Noël est bien antérieure au christianisme, lequel s'est coulé dans une tradition très ancienne. Cette fête – dont il existe l'équivalent dans toutes les cultures – visait à célébrer le solstice d'hiver, c'est-à-dire la fin des « jours angoissex », période de l'année qui voit la durée des jours et de l'ensoleillement diminuer. Quant au Père Noël, son origine est païenne et sa signification procède d'une étonnante sagacité anthropologique. La question sociétale que ce personnage barbu permet de résoudre est celle du don, du cadeau, de l'échange gratuit entre les hommes. Une question plus difficile qu'on ne le croit. C'est un sociologue québécois, justement, Jacques Godbout, qui développe cette idée.

Faire cadeau, c'est aussi prendre barre sur celui qui reçoit, c'est faire de lui un obligé qui se sentira tenu de rendre un cadeau équivalent. Il sera piégé si l'on peut dire par ce principe de réciprocité qui, seul, lui évitera de se sentir dominé par le généreux donateur. Il existe donc dans la pratique du don une forme très subtile de violence symbolique ou de domination. Certaines sociétés comme le Japon sont tellement conscientes de cela que les règles de

politesse visent à y calculer minutieusement l'équivalence entre ce qui est reçu et rendu, en tenant compte des rapports hiérarchiques. En outre, la politesse exige qu'on ne fasse jamais un cadeau d'une valeur telle que celui qui le reçoit, moins fortuné, se trouverait dans l'impossibilité de rendre. La vraie générosité, en somme, n'est pas si facile à pratiquer...

Toutes ces règles, toutes ces codifications ont pour but d'éviter ces humiliations relationnelles, toujours dangereuses pour la société puisqu'elles

peuvent faire resurgir la violence. Or il faut bien comprendre que cette symétrie ambiguë du don et du contre-don s'applique à l'intérieur des familles. En comblant leurs enfants de cadeaux, les parents risquent d'enchaîner tacitement leur progéniture à ce qu'on pourrait appeler l'obligation de gratitude. L'ombre glaçante d'une telle contrainte psychologique, même si elle n'est jamais formulée, plane sur les relations familiales et vient gâter quelque peu l'absolu désintéressement de l'amour.

C'est là qu'intervient le Père Noël. Sa fonction consiste à détourner vers un personnage évanescent,

inaccessible, mystérieux la nécessaire reconnaissance des enfants. Pour peu que ces derniers croient au Père Noël, les cadeaux reçus ne viennent pas des parents mais d'un ailleurs indéfinissable. Ils pourront ainsi ouvrir leurs paquets en toute innocence, si l'on peut dire. Quant à la générosité des parents, elle gardera sa noblesse puisqu'elle demeurera clandestine, ou du moins fera mine de l'être. De façon saisissante, le problème de nos hommes politiques en campagne est exactement inverse. Il s'agira pour eux, non point d'obéir à la pudeur du don clandestin, mais à l'impudeur incontinent du don promis, re-promis et jamais honoré.

A chacun ses Pères Noël.

■ J.-C. G.



Collection VII/Sipa

La question sociétale que le Père Noël permet de résoudre est celle du don.

Le secteur optionnel, un premier (petit) pas contre les dépassements d'honoraires

Dans certaines régions et pour certaines spécialités, il devient difficile de se faire soigner par des praticiens au tarif fixé par l'assurance maladie, ceux-ci étant de plus en plus nombreux à exercer en « secteur 2 », autrement dit à honoraires libres. Ce qui signifie concrètement des dépassements, dont la plus grande partie reste à la charge des patients. Une situation qui commence à handicaper gravement l'accès aux soins. La création d'un secteur « optionnel » peut constituer un remède à cette dérive, et un accord a été conclu en ce sens entre l'Union nationale des caisses d'assurance maladie, l'Union des organismes complémentaires et deux syndicats de médecins, la CSMF et le SML. Mais le chemin est encore long pour encadrer et limiter les dépassements d'honoraires.

La CFDT reste attachée à l'amélioration de l'accès aux soins pour l'ensemble de nos concitoyens, en réduisant le reste à charge de l'assuré. Et la lisibilité des tarifs, comme des dépassements d'honoraires encadrés avec une prise en charge associant l'assurance maladie obligatoire et les organismes complémentaires sont indispensables pour garantir un meilleur accès aux soins de qualité.

LE PAYSAGE DES HONORAIRES MÉDICAUX

- **En secteur 1**, les médecins appliquent des tarifs négociés avec la sécurité sociale (tarifs opposables) qui permettent un remboursement presque intégral par la sécurité sociale et les complémentaires et pour ceux qui en disposent.

- **Le secteur 2**, où les médecins fixent librement leur prix, pour la plupart des spé-

cialistes et pratiquent des dépassements d'honoraires (honoraires libres). Ce sont justement ces dépassements qu'il y a lieu de maîtriser et réguler.

Les dépassements d'honoraires ont représenté en 2006 2,1 milliards d'euros sur une masse de 19,3 milliards. Répartition : 1,6 md€ en médecine de ville, 0,5 md€ en établissements de santé, dont 0,4 md€ en cliniques. Entre 1985 et 2007, les taux de dépassements ont doublé, passant de 23 % à 51 % en moyenne pour les spécialistes, avec des variations très importantes selon les spécialités :

- + 70 % chez les gynécologues,
- + 60 % chez les ophtalmologistes,
- + 54 % chez les chirurgiens,
- + 53 % chez les pédiatres.

Ces dépassements sont devenus un cancer qui se développe et ronge de plus en plus le principe d'égal accès au soin.



CHAMP DE L'ACCORD SUR LE SECTEUR OPTIONNEL

Le secteur optionnel et le protocole négocié et signé le 15 octobre 2009, entend traiter ce problème. Il s'agit d'améliorer la prise en charge des soins de manière coordonnée par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires, en prenant en charge le tarif de base et un dépassement encadré.

Dans un premier temps, ce secteur optionnel concernera les spécialistes en chirurgie, anesthésie et gynéco-obstétrique, des professionnels ayant à priori une activité clinique « prépondérante ».

Peuvent opter les praticiens

libéraux de ces spécialités, exerçant en secteur 2 comme ceux qu'ont adhérent à l'option de coordinateurs, ainsi que les titulaires d'un droit à dépassement. Le praticien qui fait le choix du secteur optionnel s'engage :

- à réaliser 30 % en plus de ses actes au tarif opposable ;
- à ne facturer pour les autres actes que des compléments d'honoraires plafonnés à 50 % de la base de remboursement majorée des suppléments conventionnels ;
- à faire la transparence sur les tarifs ;
- à un engagement sur la qualité et les pratiques conventionnelles, comme des référentiels.

→ En contrepartie, l'assurance maladie s'engage à prendre en charge une partie des cotisations sociales du praticien ; les compléments d'honoraires seraient remboursés par les organismes complémentaires, du moins par ceux qui offrent dans leurs contrats (individuels ou collectifs) cette possibilité à leurs assurés.

Cependant, l'Unocam, qui regroupe la famille des organismes complémentaires d'assurance maladie, s'engage à les inciter à cette prise en charge.

Par ailleurs, les parties signataires reconnaissent la nécessité d'associer dans ce processus, les établissements de santé et demandent à l'État de « réserver les missions de service public aux établissements de santé dans lesquels la majorité des praticiens des trois spécialités exercent dans ce secteur ou le secteur à honoraires opposables (secteur 1) ».

Enfin, le secteur optionnel ne peut être mis en œuvre avant la conclusion d'une nouvelle convention, dans une période où les divergences d'appréciation des organisations syndicales de médecins restent marquées quant à la règle de représentativité de chacune d'elles.

LA POSITION DE LA CFDT : ASSÉCHER LE SECTEUR 2

La CFDT trouve scandaleuse la pratique de dépassements d'honoraires, qui s'ajoutent au reste à charge de patients déjà lourd et limitant ainsi l'accès aux soins voire à leur renoncement. Le secteur optionnel, s'il peut représenter un début de réponse aux préoccupations des assurés, pour un accès au soins, ne saurait être uniquement une occasion d'offrir des évolutions tarifaires aux spécialistes du secteur 1,

mais bien plus une alternative sérieuse d'assèchement du secteur 2, à honoraires libres.

Les dépassements d'honoraires sont devenus une "plaie" pour notre système et concourent à accroître les inégalités d'accès aux soins. Bien plus, si rien n'est fait d'ici 5 à 10 ans, plus aucun patient ne trouvera par exemple de chirurgien ne pratiquant pas d'honoraires libres : en effet, la plupart de ceux qui s'installent actuellement le font en secteur 2.

Un certain nombre de débats ont eu lieu sur cette question dans le cadre du débat parlementaire sur la loi HPST. Ils se sont traduits par de très faibles avancées. Notons parmi celles-ci l'obligation faite aux opérateurs privés de pratiquer des tarifs opposables pour l'ensemble des prestations délivrées, dès lors que le patient est admis au titre de l'urgence ou

qu'il est accueilli et pris en charge dans le cadre de l'une des missions de service public.

Le protocole d'accord passé entre les caisses de Sécurité sociale, les complémentaires et les médecins pour créer un secteur à dépassements plafonnés (secteur optionnel), n'a d'intérêt pour la CFDT et les salariés qu'elles représentent que si, d'une part ces dépassements plafonnés sont pris en charge par les mutuelles, et que si celles-ci, en contrepartie, ne prennent plus en charge les dépassements du secteur 2 afin de renforcer l'incitation pour les médecins spécialistes à plateau technique à rejoindre le secteur optionnel. Au final le secteur 2 doit disparaître et d'autres formes de rémunérations se développer.

Abdou Ali-Mohamed

ACTU • L'événement

Programme chargé sur le stress

Tant au niveau national que dans les entreprises, les négociations en cours doivent permettre une meilleure prévention des risques psychosociaux pour rétablir un collectif de travail souvent défaillant.

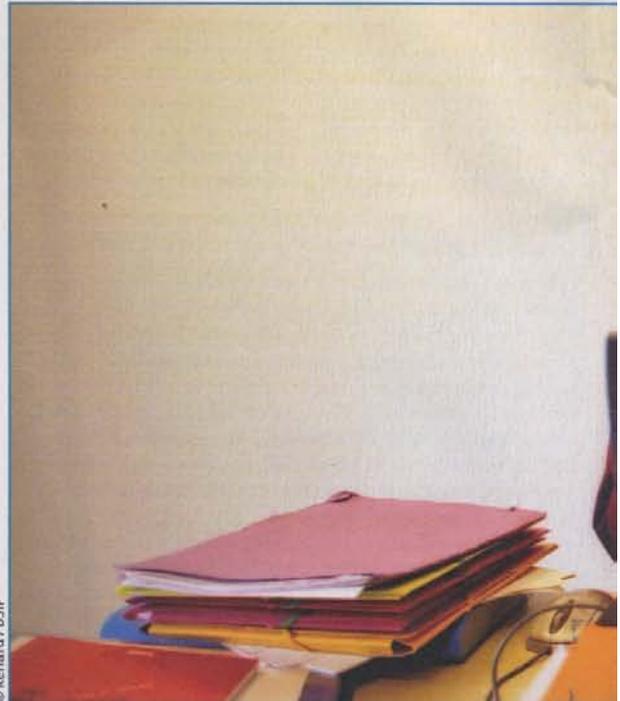
En 2002, la loi sur le harcèlement moral inscrivait une nouvelle protection des droits dans le code du travail. Dès lors, aucun salarié ne devait avoir à « subir des agissements répétés de harcèlement moral, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles [...] d'altérer sa santé physique ou mentale ». Sept ans plus tard, la justice vient par deux fois de mettre en cause les formes de management dans l'altération de la santé des salariés. Le 17 décembre, Renault a été condamné pour « faute inexcusable à l'origine » du suicide d'un salarié en 2006. Quant à la Cour de cassation, elle vient de reconnaître que les méthodes de gestion d'une entreprise dégradant les conditions de travail d'un salarié peuvent être considérées en elles-mêmes comme un harcèlement. Cette décision, véritable élargissement de la notion même de harcèlement moral, vient bouleverser les discussions en cours entre partenaires sociaux.

Appelés à transposer l'accord européen sur le harcèlement et la violence au travail, les partenaires sociaux se sont retrouvés, le 21 décembre, avec l'idée de ne pas mener les discussions au-delà du premier trimestre 2010 (lire encadré). Au cours de cette quatrième séance – les deux précédentes étant dédiées à des auditions d'experts – la CFDT a mis l'accent sur les outils à développer pour anticiper des situations de violences et protéger les populations les plus vulnérables, rappelant que 25% des agressions sexuelles et 4,7% des viols ayant lieu au travail. Ces situations extrêmes doivent pousser les partenaires sociaux à réfléchir sur une définition et un cadre normatif clairs. Ces derniers devront affirmer l'obligation de l'employeur de ne tolérer aucune forme de violence, tant la frontière peut être fine et opaque entre le man-

que de respect et la volonté de nuire, l'incivilité discriminante et l'agression destructrice. « Il s'agit de mieux protéger les salariés, surtout en période de restructurations et d'instabilités, propices à des comportements répréhensibles », explique Jean-Louis Malys, secrétaire national en charge du dossier. « Cette négociation se tient dans la continuité de l'accord stress, ce n'est pas un hasard. Les choix d'organisation du travail peuvent être générateurs de violences ou de harcèlement, comme l'individualisation ou la mise en concurrence des salariés ».

Cela reviendrait-il à faire le lien entre stress et harcèlement moral ? Non, répond Jean-Louis Malys, la plupart des actes de stress ne sont pas liés au harcèlement. « En revanche, certaines situations de stress cachent et banalisent des situations de violence en laissant s'installer une certaine forme d'irrespect. Quelque part, le patron qui gère ses salariés par le stress est commanditaire de violence au travail. »

Accompagner les équipes dans leur démarche. Pour tenter de démêler les notions et mieux prendre en charge les risques psychosociaux, la CFDT met au point depuis plusieurs mois un certain nombre d'outils et de pratiques syndicales. Un peu partout, elle entend « démontrer que l'activité et la production seront durablement bénéficiaires si l'on améliore les critères de la qualité du travail » : conditions, ambiance, salaire et reconnaissance, horaires... car « il n'y a pas de solutions clés en main, si ce n'est de chercher, par la reprise du pouvoir d'expression, à transformer la souffrance individuelle en action collective ». Le succès du guide pratique *Agir sur les risques psychosociaux*, sorti en juin 2009 à l'occasion de la Semaine de la qualité de vie au travail, a démontré l'attente des équipes d'un



© Renard / BSIP

Pour Jean-Louis Malys, secrétaire national en charge du dossier, « quelque part, le patron qui gère ses salariés par le stress est commanditaire de violence au travail. Le guide pratique *Agir sur les risques psychosociaux* permet de mieux la dénoncer ».

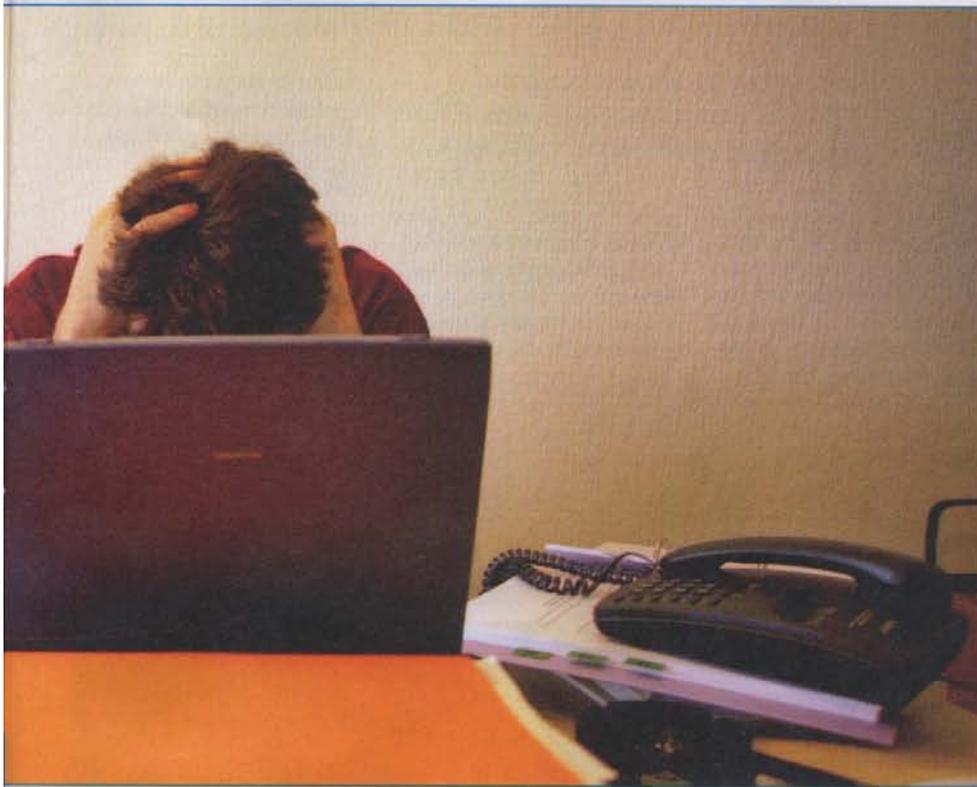
accompagnement pratique dans leur démarche (1). Aujourd'hui, la Confédération veut aller plus loin, en mettant à contribution l'ensemble de ses structures. Car depuis la réunion du Coct (Conseil d'orientation sur les conditions de travail), le 4 octobre dernier, et la demande de Xavier Darcos, ministre du Travail, de voir « toutes les entreprises de plus de 1000 salariés engager des négociations sur le stress avant le 1^{er} février 2010 », les équipes sont sur des charbons ardents. Pour les aider à construire des accords de qualité, chaque union régionale et chaque fédération, en lien avec les syndicats, auront donc dans les semaines à venir la charge d'accompagner quelques équipes, actuellement ou prochainement, dans une dynamique de négociation sur la prévention du stress.

Parmi elles, figure la mairie du Havre, dont les militants sont déjà largement engagés dans la défense

de dossiers individuels sur la problématique des risques psychosociaux. Aujourd'hui, ils souhaitent une approche plus préventive et collective. Maurice Copin, qui suit cette équipe au niveau d'Interco, prépare la réunion du 14 janvier avec la section et le syndicat, « C'est une première entrée en matière pour réfléchir à la problématique. Mais dans la démarche, nous pouvons nous appuyer sur le récent accord santé et sécurité dans la fonction publique, ainsi que sur les discussions en cours sur le dialogue social dans les fonctions publiques ».

Autre univers : Eurial, entreprise d'agroalimentaire en Vendée, suivie par Bénédicte Moutin, en charge des questions de santé au travail à l'Uri Pays de la Loire. « La section est déjà engagée dans le dispositif "enquête flash", un "travail en question" plus léger mené par l'Uri en partenariat avec la Confédération. Les enseignements de cette enquête menée auprès des sala-

et les violences au travail



Calendrier de la négociation

Les partenaires sociaux se retrouveront de nouveau, les 26 janvier, 9 février et 2 mars, pour rentrer dans le cœur de la négociation et tenter de s'accorder sur une traduction du texte européen. La situation dans les TPE-PME et le lien des situations de harcèlement avec l'organisation du travail seront également au programme des discussions.

riés sur le thème "Risques psychosociaux et organisation du travail" devraient appuyer la démarche de la section pour monter un accord de méthode ». Au total, ce sont 80 entreprises qui vont être suivies, les actions étant par la suite remontées au niveau confédéral pour une vision globale du suivi des négociations et une capitalisation des bonnes pratiques.

Anne-Sophie Balle

(1) Guide disponible auprès de CFDT Productions.

Chez France Télécom, l'expertise confirme un profond mal-être

Une première restitution du questionnaire mené par Technologia a été faite, le 14 décembre, devant les élus du personnel et certains membres de la direction.

En quelques semaines à peine, 80 000 salariés de France Télécom avaient pris la peine de répondre au questionnaire lancé mi-octobre. Le besoin de s'exprimer sur leur environnement social était réel. Le diagnostic, lui, est accablant, à commencer par la chute abyssale de la fierté d'appartenance des salariés à leur entreprise, qui passe de 95 % à

39 % en cinq ans (ce chiffre tombant même à 25 % chez les non-cadres). Vient ensuite l'aspect des conditions de travail, lui aussi mis à mal. « La fragilisation de la santé physique et mentale, et les problèmes de reconnaissance au travail face à une exigence managériale croissante sont largement ressentis », explique le cabinet d'expertise Technologia, notamment chez les salariés en contact avec le client. « Ce n'est donc ni un problème de statut ni un problème générationnel comme a voulu le faire croire la direction lorsqu'elle pointait la prétendue incapacité des fonctionnaires à s'adapter aux exigences d'une entreprise commerciale ou la difficulté à s'adapter aux nouvelles technologies », conclut Pierre Dubois, délé-

gué syndical (1). « Cette enquête taille en pièces les fondements même du système et de la stratégie managériale menée par la direction ». Et pourtant, elle ne fait que confirmer, en tout point, les analyses antérieures qu'en ont faites médecins du travail, équipes syndicales et CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), et dont les multiples alertes sont restées lettre morte.

Pour se défendre, la direction explique ne pas être surprise par ces résultats. Les deux têtes dirigeantes n'ont d'ailleurs pas jugé utile de venir partager ce diagnostic avec les représentants des salariés. Cette libération de la parole était pourtant avancée comme un élément essentiel de la restauration d'une confiance perdue

et des « nouvelles règles de vie commune à définir », selon l'aveu même du numéro 2 de France Télécom. Jusqu'à présent, la direction n'a pas souhaité intégrer l'enquête et ses possibles répercussions dans la négociation sur le stress. Le pourra-t-elle encore, au vu des résultats, et des travaux actuellement en cours ? Début 2010 en effet, devraient être rendus public la synthèse des 1 000 entretiens de salariés menés par Technologia, ainsi que l'analyse des liens possibles avec le travail, des 32 suicides survenus depuis deux ans.

A.-S. B.

(1) Pierre Dubois est notamment en charge du volet conditions de travail dans la négociation stress en cours dans l'entreprise.

actualités

[santé, sécurité et conditions de travail]

Méthodes de gestion, intention de nuire les contours du harcèlement moral précisés par les juges

La Cour de cassation continue sur sa lancée de reprise en main du contrôle de la qualification du harcèlement moral, amorcée il y a plus d'un an. Elle estime que l'intention de nuire n'est pas un préalable à l'existence d'un harcèlement moral. La notion de harcèlement évolue également avec la reconnaissance d'un harcèlement « managérial » lié à des méthodes de gestion contestables.

Des méthodes de gestion peuvent caractériser un harcèlement moral

Avec la montée en puissance des risques psychosociaux et des suicides liés au travail, certaines méthodes de management sont pointées du doigt et remises en cause. Illustration.

→ **Faits** : un salarié travaille dans un centre de loisirs depuis de nombreuses années lorsqu'un nouveau directeur est nommé à la tête de cet établissement. Deux ans plus tard, le salarié se plaint du comportement de ce dernier à son égard s'apparentant, selon lui, à une forme de harcèlement. Il lui reproche de communiquer par tableaux, de l'ignorer, de ne lui fournir aucune instruction alors qu'il en donne à l'un de ses subordonnés. Il met en cause également l'organisation du travail du directeur (absence de fixation des congés payés et des plannings, non-respect de ces derniers). S'ensuivent deux arrêts maladie et la déclaration, par le médecin du travail, de l'inaptitude du salarié à tous postes au sein de l'établissement où il exerçait ses fonctions. En revanche, ce



dernier est déclaré apte à un poste sans contact avec son directeur actuel. L'employeur le licencie alors pour inaptitude physique. Considérant que la détérioration de ses conditions de travail est à l'origine de son inaptitude, le salarié saisit la juridiction prud'homale et obtient gain de cause.

→ **Solution** : un harcèlement moral peut être caractérisé par des méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique, dès lors qu'elles se manifestent, pour un salarié déterminé, par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé mentale ou de compromettre son avenir professionnel [Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321].

Harcèlement managérial collectif...

Le salarié n'était pas le seul à souffrir du comportement harcelant de son supérieur hiérarchique. L'on apprend que les médecins l'ayant examiné pour dépression ont également été consultés par une de ses collègues en raison d'agissements similaires de harcèlement commis par le même directeur. La cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, évoque bien une situation de harcèlement collectif. Elle constate en effet que le directeur d'établissement soumettait **les salariés** à une pression continue, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe.

... et individuel

Selon les juges, les faits constatés au niveau de l'ensemble des salariés de l'établissement se traduisent, dans le cas précis du salarié concerné, par sa mise à l'écart, une attitude méprisante à son égard et une communication uniquement établie par l'intermédiaire d'un tableau. Avec pour

conséquence un état très dépressif. Ces agissements répétés répondaient ainsi à la définition du harcèlement moral puisqu'ils portaient atteinte aux droits et à la dignité du salarié et altéraient sa santé.

Il en ressort donc bien que le salarié doit subir **personnellement** des faits de harcèlement. Le harcèlement collectif avéré ne suffit pas.

À NOTER

Dans cette affaire, l'employeur a été condamné à des dommages et intérêts pour harcèlement, bien qu'il ait pris des dispositions en vue de faire cesser les agissements. Il est en effet tenu à une obligation de sécurité de résultat en matière de santé et de sécurité et notamment en matière de harcèlement moral, l'absence de faute de sa part ne suffisant pas à l'en exonérer (voir en ce sens : Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 ; Cass. soc., 1^{er} juill. 2009, n° 07-44.198).

L'organisation du travail et les méthodes de gestion peuvent donc être à l'origine de harcèlement moral. Ce n'est pas nécessairement la personnalité ou la « perversité » d'un individu qui est condamnée mais bien des **pratiques exercées au sein d'un service ou plus largement d'une entreprise**. À cet égard, l'intention malveillante n'est pas toujours perceptible. Ce qui n'empêche pas que le harcèlement moral puisse être caractérisé, comme vient de le décider la Cour de cassation.

Le harcèlement moral n'implique pas nécessairement une intention de nuire

Jusqu'à présent, le harcèlement moral supposait une volonté de nuire pour être caractérisé. La Cour de cassation qui, depuis quelques temps, affine et clarifie sa jurisprudence en matière de harcèlement, vient d'opérer un virage à 180° sur cette question. Elle précise en effet que la définition

du harcèlement moral n'implique pas nécessairement d'intention malveillante. Retour sur l'affaire.

→ **Faits** : une salariée exerçant les fonctions de sous-directrice d'une agence bancaire est arrêtée pendant trois ans pour maladie. S'estimant victime de harcèlement moral, elle saisit la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail. Elle est ensuite licenciée. Ni le conseil de prud'hommes ni la cour d'appel n'ont reconnu les faits de harcèlement. Pour les juges du fond, les faits dénoncés par la salariée, à savoir un mauvais climat, une mésentente, des conflits, des contestations, voire des réflexions désobligeantes, ne constituent pas des agissements répétés de harcèlement moral et relèvent de l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur. Sauf à ce que la salariée démontre, ce qui n'était pas le cas en l'occurrence, que le comportement de son supérieur hiérarchique relevait d'une démarche gratuite, inutile et réfléchie destinée à l'atteindre et permettant de présumer l'existence d'un harcèlement. Censure de la Cour de cassation.

→ **Solution** : le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel. La Cour de cassation rappelle également que

la charge de la preuve d'un harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié [Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 08-41.497].

La Cour de cassation rejette donc clairement l'interprétation selon laquelle il n'y aurait pas de harcèlement sans intention de nuire. Sa position est en tous points conforme à la lettre de l'article L. 1152-1 du Code du travail, qui n'exige pas d'intention malveillante. En visant des agissements répétés ayant pour objet **ou pour effet** une dégradation des conditions de travail, le législateur avait bien en tête que le harcèlement pouvait être soit intentionnel, soit involontaire.

Et pourtant, auparavant, la Cour de cassation semblait exiger une volonté de nuire pour caractériser le harcèlement [Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 ; Cass. crim., 11 mai 2005, n° 04-86.774]. Les juridictions du fond recherchaient également systématiquement l'intention malveillante de l'auteur des agissements en cause pour les qualifier de harcèlement. Il fallait donc que celui-ci ait agi sciemment. Ces pratiques n'auront plus lieu d'être, la Cour de cassation ayant décidé d'y mettre un terme. Ce faisant, elle poursuit sa reprise en main du contrôle de la qualification du harcèlement amorcée en 2008.

■ ■ ■ **À NOTER**
■ ■ ■ Cet arrêt de principe du 10 novembre 2009 a été précédé de plusieurs arrêts inédits de la même année, annonciateurs de l'évolution de la Cour de cassation sur le sujet [Cass. soc., 13 mai 2009, n° 08-40.610 ; Cass. soc., 17 juin 2009, n° 07-43.947].



Qui doit prouver le harcèlement ?

Rappelons que la loi répartit la charge de la preuve entre les parties. Dans un premier temps, le salarié établit des faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement. Dans un second temps, l'employeur ou le salarié mis en cause doit, au vu de ces éléments, prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement et que les décisions ou actes reprochés sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement [C. trav., art. L. 1154-1]. C'est ainsi que dans l'affaire du 10 novembre précitée (voir ci-contre), l'arrêt de la cour d'appel a également été censuré pour avoir fait peser la charge de la preuve sur la salariée.

La Cour de cassation est venue préciser que s'il appartient au salarié d'établir la matérialité des faits qu'il invoque, les juges doivent, quant à eux, appréhender ces faits dans leur ensemble et rechercher s'ils permettent de présumer l'existence du harcèlement allégué. Dans ce cas, il revient alors à l'employeur d'établir qu'ils ne caractérisent pas une situation de harcèlement [Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-43.504 ; Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.579]. Très récemment, la Cour de cassation a encore eu l'occasion de rappeler ces règles méthodologiques que les juges doivent suivre. Une cour d'appel, statuant sur des faits de harcèlement moral, s'était fondée uniquement sur un courriel dans lequel la salariée relatait des propos tenus par son supérieur à la suite de ses deux congés de maternité successifs et l'avait jugé insuffisant pour établir la preuve du harcèlement allégué. Il a été reproché aux magistrats de ne pas avoir tenu compte de l'ensemble des éléments établis par la salariée et notamment de la discrimination salariale dont elle avait fait l'objet en raison de ses congés de maternité [Cass. soc., 18 nov. 2009, n° 08-41.560].

Message

**CETTE GAZETTE NE COMPORTERA PAS LES DERNIERS
COMPTE-RENDUS DP ET CE DU FAIT DE LEUR PARUTION
TARDIVE**

LIAISONS
SOCIALES
QUOTIDIEN

www.WK-RH.fr

SOMMAIRE

BREF SOCIAL (p. 1-6)

- Premiers indicateurs des risques psychosociaux au travail
- 21 600 demandeurs d'emploi supplémentaires en septembre
- Plafond de ressources de la CMUC au 1^{er} juillet 2009

- Un journaliste pigiste régulier n'a pas un droit au maintien de sa rémunération

REVUE DE PRESSE

- n° 221/2009 (p. 1-6)
- Les leçons de l'affaire de l'Epad

- L'exécutif chahuté à l'Assemblée
- La montée des risques psychosociaux

Ce numéro comporte 16 pages dont 4 pages de publicité (Actualité et formation) et un Dépliant Matinées-Débats LJA « Inaptitude » [if_INAP_DE_44-9]

BREF SOCIAL

ACTUALITÉ SOCIALE

Premiers indicateurs des risques psychosociaux au travail

Le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail a présenté ses indicateurs provisoires aux partenaires sociaux, le 9 octobre, lors de la réunion du Conseil d'orientation sur les conditions de travail. Ce collège a été constitué fin 2008, à la demande de Xavier Bertrand, alors ministre du Travail, suite au rapport Nasse et Légeron sur les risques psychosociaux au travail (v. *Bref social* n° 15077 du 13 mars 2008). Sa mission est de préciser ce qui doit être mesuré pour apprécier le niveau de ces risques. Le collège a retenu, à titre provisoire, six dimensions de risques à caractère psychosocial : les exigences du travail, la charge émotionnelle, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et les relations du travail, les conflits de valeur et l'insécurité socio-économique. Il doit poursuivre ses travaux et proposer une liste définitive d'indicateurs à la mi-2011.

Exigences au travail et charge émotionnelle

Le collège d'expertise retient plusieurs indicateurs pour décrire les exigences au travail : la quantité de travail, la pression temporelle, la complexité du travail et les difficultés de conciliation entre les vies professionnelle et personnelle.

S'agissant des exigences émotionnelles, le collège identifie les indicateurs suivants : l'épuisement émotionnel (*burn out*) et la difficulté à être disponible émotionnellement pour ses proches, après le travail ;

– la facticité des émotions, avec le sentiment pénible de continuer, après le travail, à « mimer » mécaniquement

des émotions que l'on ne ressent pas. Ceci correspond plutôt aux métiers du tourisme et du commerce, où il faut sans cesse avoir l'air enjoué. Certaines recherches ont mis en évidence une corrélation possible entre la répression des émotions au travail (celle de la colère par exemple) et l'augmentation des troubles musculosquelettiques et de l'hypertension artérielle ;

- le contact direct et les tensions avec le public ;
- l'empathie et le contact avec la souffrance ;
- la peur au travail.

Autonomie et rapports sociaux

Le collège a également défini des indicateurs concernant l'autonomie et les marges de manœuvre au travail. Il s'agit de : l'autonomie procédurale, c'est-à-dire la liberté de décider comment faire son travail et de pouvoir l'interrompre momentanément quand on le souhaite ; la prévisibilité du travail ; l'utilisation et le développement des compétences (avoir l'occasion d'apprendre des choses nouvelles) ; la participation et la représentation, soit le sentiment d'être consulté lors de la mise en place de changements organisationnels ou technologiques. Concernant les rapports sociaux et les relations de travail, quatre indicateurs sont proposés :

- le soutien social au travail (nombre de contacts et qualité du soutien procuré sur différents plans) ;
- la violence au travail. Cette dernière, et en particulier la violence psychologique, constitue un des facteurs de risques majeurs de troubles dépressifs et une des premières causes externes de suicide. Elle peut être caractérisée comme une situation dans

laquelle un individu subit de la part d'une ou plusieurs personnes de l'entourage professionnel (collègues, hiérarchie) des comportements hostiles de façon prolongée, cherchant à le blesser, l'isoler ou l'exclure ;

- la reconnaissance des efforts consentis pour effectuer un travail de qualité et les récompenses qui en découlent en termes de déroulement de carrière, de rémunération, de sécurité de l'emploi et d'estime de la part de la hiérarchie et des collègues. Il s'agit également du sentiment que son travail est « utile aux autres » ;
- la leadership, c'est-à-dire la clarté de ce que l'on a à faire dans son travail.

Conflits de valeurs et insécurité de l'emploi

Des indicateurs visent également les conflits de valeur. Il s'agit de « l'obligation de travailler d'une façon qui heurte sa conscience professionnelle ». Cette contrainte a un effet sur la santé mentale. Les personnes concernées peuvent adopter différentes stratégies défensives, telle que l'hyperactivité. Peuvent être utilisés comme indicateurs le sentiment de faire dans son travail des choses que l'on désapprouve (vente abusive, réaliser des licenciements, etc.), et estimer ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité.

Enfin, l'insécurité de l'emploi, définie comme « l'impuissance ressentie à préserver la continuité souhaitée dans une situation de menace sur l'emploi », se manifeste notamment par le sentiment de « devoir changer de qualification ou de métier dans les années à venir », et de « ne pas se sentir capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à 60 ans ». ■

SANTÉ
AU TRAVAIL

Premiers résultats du collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux mis en place à la demande du ministère du Travail

www.WK-RH.fr

Une hausse modérée du Smic sous des prétextes fallacieux

Le salaire minimum sera revalorisé de 0,5 % le 1^{er} janvier prochain. Dans ses arguments pour justifier ce chiffre, le groupe d'experts indépendants confond salaires et lutte contre la pauvreté.

Conformément à la loi de "en faveur des revenus du travail", le Smic sera revalorisé au 1^{er} janvier prochain. La CNNC (Commission nationale de la négociation collective) s'est réunie le 15 décembre (*lire édito p.3*) pour décider du montant de cette augmentation. La veille de cette séance, aucun "coup de pouce" n'était attendu de la part du gouvernement, et la hausse devait correspondre aux recommandations du groupe d'experts et à « la stricte application des mécanismes légaux » soit 0,5 %. Elle était de 1,3 % en juillet dernier.

La CFDT revendiquait une augmentation comprise entre 1,5 % et 2 %. Dans son intervention devant la Commission, Laurence Laigo, secrétaire nationale, a mis en avant les « augmentations toujours importantes sur les dépenses contraintes des ménages » tels que le loyer, l'électricité, les transports, et ce malgré des chiffres de l'inflation assez faibles. « Nous n'avons d'ailleurs plus, sur le site de l'Insee, et depuis plusieurs mois, l'indice des prix à la consommation hors énergie », relève-t-elle. Une augmentation supérieure du Smic aurait également eu pour mérite de soutenir une croissance encore fragile et qui dépend en grande partie de la consommation interne. De plus, le niveau du Smic servira de base aux négociations salariales dans les branches et les entreprises.

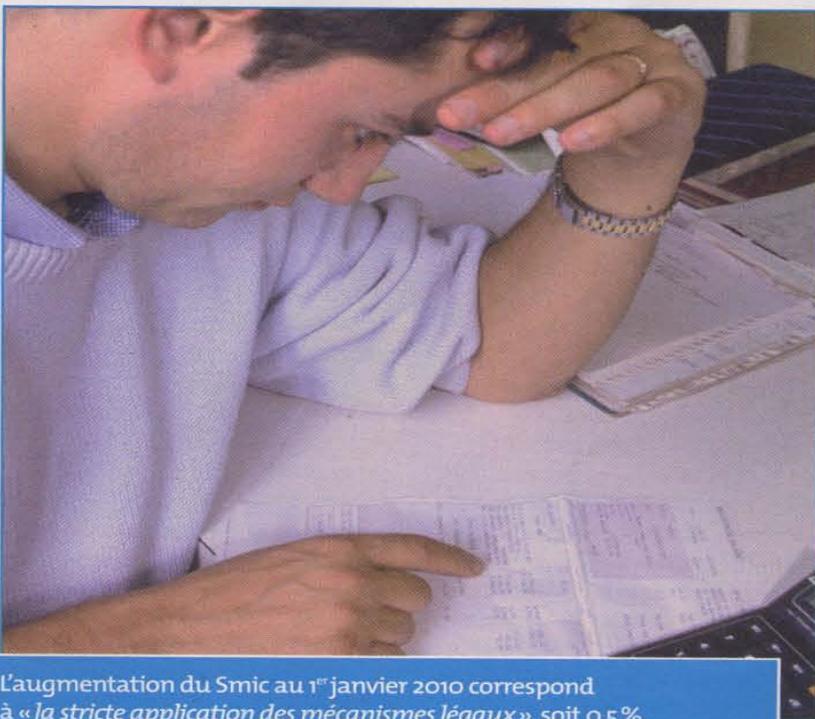
Désaccord sur le rapport des experts. Dans le détail, la CFDT s'interroge sur plusieurs points du rapport du groupe d'experts, notamment lorsque ceux-ci notent que « les politiques de soutien au revenu du travail (prime pour l'emploi, revenu de solidarité active) ont contribué de façon très significative à la progression du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic ». Selon les experts, « les prestations liées au travail sont nettement plus efficaces que le salaire minimum

pour lutter contre la pauvreté au travail, car mieux ciblées sur les ménages pauvres ».

Une argumentation que réfute la Confédération. « Le Smic n'est pas un élément constitutif d'un filet anti-pauvreté. Le rapport semble faire une confusion entre la question du salaire, la poli-

concernés par la revalorisation du Smic a sensiblement diminué pour s'établir à 10,6 % au 1^{er} juillet 2008 ». Il met ce recul sur le compte de « l'intensité » de la négociation salariale de branche « au cours de l'année passée ». Oubliées, la crise et l'augmentation du chômage depuis plus d'un an ! En revanche, la crise est appelée en renfort lorsqu'il s'agit de « ne pas compromettre la santé économique et financière des entreprises » et de justifier ainsi une faible revalorisation du salaire minimum.

Autre argument : la limitation du



© Pascal Sittler / IREA

L'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2010 correspond à « la stricte application des mécanismes légaux », soit 0,5 %.

tique de redistribution des richesses et de lutte contre la pauvreté, affirme Laurence Laigo. Il faut se demander comment on rémunère le travail et comment cette rémunération doit évoluer au regard du coût de la vie, et de façon équitable, pour réduire les écarts entre les différents salariés. » De plus, le rapport ne prend aucun compte de la jeunesse du dispositif RSA et du manque total de recul dont disposent les pouvoirs publics pour estimer son impact sur la pauvreté.

Le rapport établit également le constat que « la proportion de salariés

coût du travail. Les experts défendent ainsi les exonérations de charges qui auraient permis de créer ou de préserver 800 000 emplois, « selon les dernières estimations communément admises ». La rigueur statistique a connu mieux. « Comment ce chiffre est-il obtenu ? », demande Laurence Laigo, qui n'a pas manqué de rappeler la demande de la CFDT d'une « réflexion de fond sur la conditionnalité des exonérations, pour évoluer sur des systèmes plus vertueux en matière de politique salariale ».

Frédéric Delaporte