

A S^t Just le 4 octobre 2024.

Climat social dans l'usine : N'y aurait-il pas du harcèlement moral de gestion ?



Chacune et chacun d'entre-nous ne peut que constater que le climat social mis en place par la direction est plus que délétère et l'ambiance de travail anxiogène. Toutes les annonces à répétition ne nous permettent plus de réfléchir sereinement et d'exécuter correctement notre travail quotidien. Chantage à l'emploi, menace à répétition sur nos rémunérations et mise en opposition des salarié.es participent activement cette situation.

Pour la **CGT** DS Smith S^t Just, il y a une suspicion de harcèlement moral de gestion afin de pousser les salarié.es à bout afin que ces dernièr.es quittent l'entreprise. Pour étayer cette suspicion, notre organisation syndicale s'appuie sur le droit du travail et les jugements intervenus dans des affaires de harcèlement moral.

Une situation de harcèlement moral se déduit essentiellement de la constatation d'une dégradation préjudiciable des conditions de travail du salarié, consécutive à des agissements répétés de l'employeur (ou d'un autre salarié) **révélateurs d'un exercice anormal et abusif par celui-ci de ses pouvoirs d'autorité, de direction, de contrôle et de sanction**. Aussi, peut-on considérer que **des méthodes de management mises en œuvre par un supérieur hiérarchique peuvent constituer du harcèlement moral** et qu'elles sont la cause **de la dépression du salarié** ayant conduit à son inaptitude ? **Oui, a déjà répondu la Cour de cassation dans une affaire qui lui était soumise** (Cass. soc., 27 octobre 2010, n° 09-42.488). Si les juges constatent **que les méthodes habituelles de la direction ont pour effet de soumettre les salariés à des pressions, des vexations et humiliations répétées**, ils en déduiront qu'il y a bien harcèlement moral si ces agissements répétés entraînent **une dégradation des conditions de travail portant atteinte aux droits et à la dignité du salarié et altèrent sa santé**. C'est également le cas lorsque le supérieur hiérarchique pousse son subordonné à démissionner par des propos humiliants tenus en public, même si ces propos n'ont pas été répétés (Cass. soc., 11 juillet 2012, n° 11-19.971).

Même si tout est affaire d'appréciation au cas par cas, la gestion autoritaire et inappropriée de la part d'un cadre a été jugée plus récemment comme ne caractérisant pas un harcèlement moral.

Par ailleurs, la Cour de cassation a jugé que deux chefs de service **qui avaient participé à la mise en œuvre d'une politique d'entreprise ayant créé un climat d'insécurité permanent pour le personnel, y compris des salarié.es n'appartenant pas à leur service, devaient être reconnus coupables de harcèlement moral.** Cette décision est logique au regard de la définition du harcèlement moral qui ne s'attache pas à l'auteur des agissements mais principalement au regard de leur objet ou de leurs effets : **une dégradation des conditions de travail.**

La **CGT DS Smith S^t Just**, s'appuyant sur l'article L1152-1 et suivants du code du travail, **exige que la direction mette tout en œuvre pour mettre un terme à cette situation et ainsi respecter ses obligations au titre de l'article L4121-1 du code du travail.**

Dans le cas contraire, la **CGT DS Smith S^t Just** **utilisera tous les moyens à sa disposition** pour contraindre la direction à respecter ses obligations en matière de santé et sécurité.

La CGT DS Smith S^t Just

