FO ACTION SOCIALE

NUMÉRO 16

LE POINT CSE

ACCOMPAGNEMENT DU SALARIÉ SE PLAIGNANT DE HARCÈLEMENT MORAL SEXUEL MANAGEMENT BRUTAL

NUMÉRO 16

LE POINT CSE

“ Le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes mais aussi le management brutal, autrement appelé management toxique sont abordés dans ce point CSE de rentrée.

Trop souvent, les camarades élus dans les instances CSE/CSSCT se sentent démunis face à des salariés en souffrance ou face à une direction inerte.

Ce Point CSE vous donnera tous les outils pour agir au mieux.

Bonne lecture.

David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint ”

ÉLECTIONS DES MEMBRES DU CSE : PROPAGANDE ÉLECTORALE

SOMMAIRE

LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT MORAL : UNE ACTION EN AMONT 3

LA PROTECTION DU SALARIÉ 3
QUE FAIRE EN CAS D'INERTIE DE L'EMPLOYEUR ? 4

SANCTION 4

HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES 5

LE RÉFÉRENT EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES 6
DÉSIGNATION 6
FORMATION 7
MOYENS 7
ARTICULATION AVEC LE RÉFÉRENT DÉSIGNÉ PAR L'EMPLOYEUR 8

COMMENT FAIRE FACE À UN MANAGEMENT BRUTAL ?
C'EST QUOI UN MANAGEMENT BRUTAL ? 9
COMMENT REPÉRER CE MANAGEMENT BRUTAL ? 9
LES REMONTÉES D'INFORMATIONS 9
OUTILS ET MOYENS 10

LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT MORAL : UNE ACTION EN AMONT

Quand un cas de harcèlement moral est dévoilé, il faut se demander si le système de prévention est présent, adapté et efficace.

La prévention s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale de sécurité à la charge de l'employeur prévu par l'**article L. 4121-1 du Code du travail**.

En matière de harcèlement moral, la prévention se traduit notamment à travers deux dispositions du Code du travail :

- L'**article L. 4121-2 du Code du travail** précise clairement que la prévention doit être planifiée *« en intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral … »* ;
- L'**article L. 1152-4 du Code du travail** dispose que l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

LA PROTECTION DU SALARIÉ

La première démarche du représentant du personnel dans l'accompagnement du salarié en situation de souffrance doit être concentrée sur la protection immédiate de celui-ci.

Une méthodologie s'impose alors.

1. Le représentant du personnel doit s'enquérir auprès du salarié de la situation exacte et donc collecter un maximum d'informations.
2. Le représentant du personnel doit, dans la foulée, signaler cette situation à l'ensemble des acteurs de la prévention de la santé et de la sécurité au premier rang desquels l'employeur mais également le référent harcèlement (lorsqu'il existe), le CSE et/ou la CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail), le médecin du travail.
3. Le représentant du personnel pourra, en fonction de sa perception de l'état de dégradation plus ou moins évident et apparent de la santé du salarié, l'orienter vers le médecin du travail, le psychologue du travail (lorsqu'il existe au sein de l'entreprise), le médecin traitant et préconiser l'éloignement du salarié.

L'idée sous-tendue par cette démarche est de préserver la santé du salarié lorsque celle-ci apparaît comme étant dégradée et d'en éviter une aggravation.

Dans cette hypothèse, la protection de la santé devra commander au médecin de prescrire un arrêt de travail. À ce stade et dès le signalement par le représentant du personnel, l'employeur diligent devrait spontanément réagir et :

- Déclencher une enquête en y associant (ou non) les représentants du personnel (CSE/CSSCT) ;
- Prendre des mesures conservatoires en isolant le présumé auteur du harcèlement (lorsqu'il est désigné et identifié) dans l'attente d'établir la réalité des faits dénoncés par le salarié plaignant ;
- Prendre des mesures propres à faire cesser la situation de harcèlement moral ;
- Prendre des mesures d'accompagnement, de soutien et de suivi (notamment psychologique).

Que faire en cas d'inertie de l'employeur ?

Dans cette hypothèse qui n'est pas un cas d'école, loin de là, les représentants du personnel disposent d'outils leur permettant de suppléer l'employeur défaillant.

- Le CSE (ou la CSST selon ses attributions) pourra déclencher une enquête en vue d'établir la réalité des faits dénoncés mais également des préconisations pour faire cesser la situation de harcèlement moral.

Dans ce cas, la démarche consistera à solliciter la tenue d'une réunion extraordinaire en inscrivant à l'ordre du jour la mise en œuvre d'une enquête. Au cours de cette réunion, les élus (du CSE, de la CSSCT selon le cas) exposeront :

La procédure d'enquête ;

- La désignation des membres de la délégation qui conduira l'enquête.
- Le CSE pourra saisir l'inspection du travail et lui demander son appui ;
- Il pourra également saisir le médecin du travail qui en application de l'**article L. 4624-9 du Code du travail** pourra adresser une alerte à l'employeur en vue de prendre des mesures visant à préserver la santé ;
- Le représentant du personnel qui a lui-même constaté ou a été alerté par le salarié se plaignant de harcèlement moral pourra exercer le droit d'alerte prévu par l'**article L. 2312- 59 du Code du travail** qui vise expressément le harcèlement moral.

Cette procédure lui permettra de contraindre l'employeur à diligenter sans délai une enquête et, en cas de désaccord ou de carence de ce dernier le salarié ou, avec son accord écrit, le représentant du personnel pourra saisir le conseil de prud'hommes qui statuera selon une procédure accélérée qui lui donne le pouvoir d'ordonner toutes mesures propres à faire cesser l'atteinte au droit du salarié (en l'occurrence le harcèlement moral).

L'objectif de ces démarches est de mettre un terme à l'inertie de l'employeur et le contraindre à réagir.

SANCTION

Les représentants du personnel peuvent poursuivre l'accompagnement du salarié dans une autre perspective : engager la responsabilité soit de l'employeur, soit de l'harceleur, soit des deux, et ce afin d'obtenir la réparation du préjudice subi découlant notamment de la dégradation de sa santé physique et/ou mentale.

La responsabilité de l'employeur pourra être engagée :

- S'il est lui-même l'auteur du harcèlement moral ;
- Si, bien que n'étant pas l'auteur du harcèlement, il a néanmoins manqué à l'obligation de santé et de sécurité lorsqu'il est avéré qu'aucune mesure de prévention de protection n'a été prise en dépit des alertes et signalements émis.

La responsabilité de l'harceleur pourra également être engagée pour les faits de harcèlement moral qui caractérisent une violation directe de l'interdiction légale de tout acte de harcèlement.

L'engagement de cette responsabilité pourra s'exercer à travers une action judiciaire :

- Soit devant le conseil de prud'hommes ;
- Soit devant le tribunal correctionnel (le harcèlement moral constituant un délit sanctionné par le Code pénal).

Les représentants du personnel peuvent jouer un rôle plus ou moins actif dans l'accompagnement du salarié dans cette perspective.

A minima, les représentants du personnel pourront fournir au salarié les éléments nécessaires à la constitution d'un dossier en vue d'engager une action judiciaire. Dans ce cas les éléments pouvant être fournis sont plus ou moins variés en fonction des démarches qui auront été effectuées en amont :

- Les dénonciations et alertes écrites spontanées du salarié, adressées à l'employeur, aux représentants du personnel, à la médecine du travail, à l'inspection du travail sur la situation vécue ;
- Les alertes et autres démarches effectuées par les représentants du personnel (mail et courrier d'alerte, rapport d'enquête, interpellation de l'employeur par la médecine et/inspection du travail…).

Les représentants du personnel pourront également jouer un rôle plus actif en s'associant pleinement à l'action judiciaire engagée par le salarié. Dans ce cas, cette démarche est ouverte uniquement aux organisations syndicales, seules habilitées à agir en justice (devant le conseil de prud'hommes) soit aux côtés du salarié soit en se substituant à lui avec son accord écrit.

HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

Selon l'**article L 1321-2 du Code du travail**, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.

Ces dispositions (harcèlement sexuel) portent, aux termes de l'**article L. 1153-2 du Code du travail**, essentiellement sur :

- L'interdiction de sanctionner un salarié qui a subi ou s'est refusé à subir des agissements de harcèlement sexuel de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ;
- L'interdiction de sanctionner un salarié qui a relaté ou témoigné sur de tels agissements.

Depuis le 1er septembre 2022, aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'**article L. 1153-1 du Code du travail**, y compris, dans le cas mentionné au 1er alinéa de cet article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'**article L. 1121-2 du Code du travail**. Les intéressés bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Remarques

Les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées d'un salarié à l'égard de personnes avec lesquelles il est en contact en raison de son travail, ne relèvent pas de la vie personnelle ; dans ce contexte les faits de harcèlement pouvant éventuellement se dérouler à l'extérieur de l'entreprise **(Cass. soc, 19 octobre 2011, n° 09-72.672)**.

Il est à signaler que la notion de harcèlement a évolué depuis le 31 mars 2022, La définition du harcèlement sexuel est précisée dans le Code du travail. Le législateur élargit la notion en l'étendant aux agissements

« sexistes » **(C. trav., art. L. 1153-1)**. Cela recouvre ainsi divers comportements ou propos n'ayant pas de caractère directement sexuel mais relevant d'une forme de harcèlement en raison du sexe de la victime qui seront donc sanctionnés par le Code du travail. Les faits doivent répondre aux critères déjà fixés s'agissant du harcèlement sexuel, à savoir soit porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créer une situation intimidante, hostile ou offensante à son encontre. Il est également envisagé, selon l'**article L. 1152-1 du Code du travail**, la possibilité de sanctionner les faits de harcèlement commis par plusieurs auteurs bien qu'aucun ne soit, à titre individuel, l'auteur de faits répétés, suivant la logique du harcèlement dit « en meute ». Sont visés :

- Les propos ou comportement venant de personnes agissant de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, même si chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- Les propos ou comportements successifs venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent qu'ils caractérisent une répétition.

L'**article L. 1153-6 du Code du travail** soumet à une sanction disciplinaire le salarié qui s'est livré aux agissements ainsi prohibés.

Le règlement intérieur doit-il simplement mentionner ces dispositions et renvoyer à l'**article L. 1153-6** précité s'agissant du contenu ou doit-il également les reproduire ?

La question n'est pas tranchée mais, comme le souligne la circulaire DRT n° 93/2 du 11 février 1993, *« les travaux parlementaires font apparaître que l'intention du législateur était d'assurer l'affichage obligatoire de ces dispositions dans l'entreprise ou sur les lieux d'embauche »*. Il est donc conseillé d'en reprendre les développements.

En outre, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'**article L. 1153-2 du Code du travail** sont informées par tout moyen du texte de l'**article 222-33 du Code pénal (C. trav., art. L. 1153-5)**.

Le règlement intérieur pourra également intégrer, pour information, le cas échéant la mention des lieux où le texte cité est affiché ou l'autre mode de communication retenu.

LE RÉFÉRENT EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Désignation

Selon l'**article L. 2314-1 du Code du travail**, les Comités Sociaux et Économiques, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doivent désigner parmi leurs membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

La désignation de ce référent fait l'objet d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents.

Selon l'**article L. 2315-18 du Code du travail**, ce référent ainsi que les membres de la délégation du personnel du comité social et économique doivent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Formation

La formation est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- **De 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel**, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- **De 5 jours pour les membres de la CSSCT** dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur. Cette formation permet au référent non seulement d'assurer son rôle auprès des salariés et de devenir un acteur reconnu de la prévention en entreprise mais aussi de maîtriser la législation sociale encadrant le harcèlement au travail et les stratégies à mettre en place afin de lutter contre le harcèlement au sein de l'entreprise.

Selon l'**article R. 5332-40 du Code du travail**, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les opérateurs de compétences (OPCO) peuvent prendre en charge cette formation et notamment les coûts suivants :

- **Les frais pédagogiques** ;
- **La rémunération et les charges** sociales légales et conventionnelles des salariés en formation, dans la limite du coût horaire du Smic par heure de formation ;
- **Les frais annexes** de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie et, lorsque les formations se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants ou de parents à charge.

Cette formation est l'occasion pour le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes d'apprendre à reconnaître les signes du harcèlement et à en comprendre les mécanismes, à connaître et maîtriser les règles juridiques qui encadrent le harcèlement et les différentes stratégies à instaurer au sein de l'entreprise pour lutter efficacement contre le harcèlement sexuel, et à permettre au référent d'apprendre à interagir avec les salariés témoins ou victimes de harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Moyens

Le Code du travail ne prévoit aucun moyen d'action pour le référent harcèlement sexuel du CSE. Si un accord collectif ou le règlement intérieur du CSE (en accord avec l'employeur) ne prévoit pas de moyens alors il devra utiliser ceux dont il dispose au titre de son mandat d'élu au CSE.

Le référent harcèlement sexuel du CSE n'ayant pas d'heures de délégation spécifique pour son mandat, il peut ainsi utiliser les heures de délégation dont il dispose au titre de son mandat d'élu titulaire au CSE pour exercer ces missions (soit 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et 16 heures pour les entreprises de plus de 50 salariés. L'intérêt est donc de désigner un titulaire comme référent harcèlement sexuel car un suppléant n'a pas d'heures de délégation.

Selon l'**article L. 2315-14 du Code du travail,** il peut circuler librement au sein de l'entreprise pour prendre contact avec les salariés, exercer son droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale **(C. trav., art. L 2312-59)** ou en cas de danger grave et imminent **(C. trav., art. L. 4131-2).**

Il est protégé contre les représailles (licenciement notamment) du fait de son statut de salarié protégé que lui accorde son mandat de membre du CSE.

En outre, selon les **articles L. 1153-5 et D. 1151-1 du Code du travail**, les coordonnées de ce référent doivent être mentionnées dans l'information que doit faire l'employeur aux salariés et dans les locaux où se fait l'embauche.

Articulation avec le référent désigné par l'employeur

Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit :

- **Désigner un référent harcèlement sexuel,** chargé notamment d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes **(C. trav., art. L. 1153-5-1)** ;
- **Afficher sur le lieu de travail,** ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les dispositions de l'**article 222-33 du Code pénal** sur le harcèlement sexuel **(C. trav., art. L. 1153-5)** ;
- **Mentionner dans le règlement intérieur** les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement moral et sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes ainsi que l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dite Sapin 2 **(C. trav., art. L. 1321-2)** ; à ce titre, l'employeur a intérêt à définir la procédure que les victimes ou les témoins de harcèlement sexuel doivent suivre au sein du règlement intérieur afin qu'elle soit opposable à l'ensemble des salariés.

Contrairement au CSE qui doit nommer un membre du CSE en tant que référent harcèlement sexuel, l'employeur peut nommer n'importe quel salarié de l'entreprise en tant que référent harcèlement sexuel. En pratique, il est préférable que le salarié nommé soit proche des autres salariés. Ce référent est chargé d'orienter, d'informer, et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Dans son guide de mars 2019, le ministère du Travail a précisé que ses missions étaient notamment les suivantes :

- **La réalisation** d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant ;
- **L'orientation** des salariés vers les autorités compétentes que sont : l'inspection du travail, la médecine du travail, le Défenseur des droits, etc. ;
- **La mise en œuvre** de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste (modalités de signalement, d'enquête, etc.).

La désignation d'un référent par l'employeur est moins encadrée puisque l'employeur est libre de choisir la personne qui occupera la fonction de référent harcèlement sexuel contrairement au référent CSE qui est désigné à la majorité des membres du CSE. L'employeur doit simplement s'assurer au préalable que le salarié ainsi désigné sera en mesure d'accomplir les missions qui lui seront dévolues (il doit s'assurer notamment qu'il a les compétences suffisantes) et de lui dispenser une solide formation bien qu'il n'y ait aucune obligation ni précision légale à ce sujet. Par ailleurs, le référent harcèlement sexuel de l'employeur ne bénéficie d'aucune protection puisqu'il n'a pas de statut protecteur ce qui entraîne une absence totale de protection contre les représailles de la part d'un supérieur. Le référent harcèlement sexuel de l'employeur ne dispose pas d'heures de délégation, il ne peut pas circuler librement au sein de l'entreprise et n'a pas de rémunération spéciale. Enfin, rien n'est précisé quant au fait de savoir s'il s'agit d'une fonction venant compléter son périmètre contractuel ou s'il s'agit d'une fonction à part entière…

COMMENT FAIRE FACE À UN MANAGEMENT BRUTAL ?

C'est quoi un management brutal ?

Le management brutal n'a pas de définition légale. Pour le reconnaître, il faut examiner les organisations, les comportements, les actes et vérifier s'ils respectent deux règles de droit fondamentales. Ces règles sont les suivantes :

- L'obligation d'exécuter le contrat de bonne foi **(article L. 1222-2 du Code du travail)** ;
- L'obligation générale de sécurité **(article L. 4121-1 et suivants du Code du travail)**.

La première a été interprétée de manière extensive par la jurisprudence et impose à l'employeur (et donc à ses préposés exerçant des fonctions de management) de s'abstenir de tout comportement violent, humiliant, désobligeant, agressif ou oppressant à l'égard des salariés.

De tels comportements sont même susceptibles de caractériser des actes de harcèlement moral.

La seconde, axée sur la protection de la sécurité et de la santé des salariés, impose également de s'abstenir de tout comportement qui aurait pour objet ou pour effet de les compromettre et/ou les dégrader.

Ainsi caractérise, par exemple, un management brutal :

- Un management consistant à déchirer le travail d'un salarié en public et à émettre des critiques vives et méprisantes ainsi que des ordres et contrordres peu respectueux de leur travail, comportement de nature à impressionner et nuire à la santé du personnel **(cass. soc, 8 février 2023, n° 21-11.535)**. Un tel management a été jugé comme constituant **une faute grave**.
- Le comportement d'un manager qui ne laisse aucune initiative et surveille les moindres faits et gestes de ses salariés, et leur impose une surcharge de travail **(cass. soc, 17 janvier 2013, n° 11-24.696)**. Un tel management est constitutif de **harcèlement moral**.

Comment repérer ce management brutal ?

Tout d'abord, **faites attention à la rumeur !**

Les rumeurs peuvent parfois donner aux représentants du personnel un indice plus ou moins crédible. Mais ils ne doivent pas se baser uniquement sur elles ni les considérer comme des vérités absolues. Cette information, au mieux, suggestive peut tout de même valoir une vérification.

Avoir **le sens de l'observation !**

Les représentants du personnel doivent être attentifs à l'environnement de travail, et peuvent en percevoir les soubresauts :

- Une atmosphère lourde et stressante dans le service.
- Des expressions renfrognées et fatiguées.

C'est hélas seulement une intuition, mais elle se confirme par la rumeur, et commence à révéler un contour.

Les remontées d'informations

Saisis par un ou plusieurs salariés (témoins ou victimes) qui leur relateraient des faits plus ou moins concrets et précis sur la nature du management et son caractère brutal, les représentants du personnel peuvent à ce stade considérer avoir une vraie piste.

Les éléments objectifs

Alertés par la rumeur, la perception personnelle d'une ambiance tendue, quelques remontées d'informations de salariés inquiets pour leurs collègues ou pour eux même et voilà de quoi mettre en éveil les sens des représentants du personnel.

Pour autant, ces derniers ne peuvent se satisfaire de ces éléments trop subjectifs et devront les corréler et les corroborer avec des éléments objectifs.

Ces derniers sont normalement accessibles aux élus du CSE ainsi qu'aux délégués syndicaux et se trouvent dans la BDESE.

Il s'agit notamment :

- **Des indicateurs sociaux et de santé :** taux de turn-over, taux d'absentéisme, taux d'accidentologie, nombre de visites médicales et de passage à l'infirmerie ;
- **Du rapport annuel de la médecine du travail.** S'ils constatent que les éléments objectifs corroborent les autres, les représentants du personnel devront alors engager des démarches en vue d'établir la réalité de ce management, le dénoncer et contribuer à le faire cesser.

Outils et moyens

Enquête préliminaire et informelle de terrain

La première démarche consistera comme bien souvent à dresser un état des lieux le plus précis possible afin de se faire une idée de la situation.

La collecte d'informations est essentielle et conduira les représentants du personnel (logiquement les élus de la CSSCT) à aller la rencontre des salariés du service.

Il s'agit de la très classique enquête de terrain.

À cet égard, il convient de rappeler que selon les **articles L. 2312-13 et L. 2315-14 du Code du travail,** entrent dans les attributions des élus CSE/CSSCT la conduite d'inspections et de visites ainsi que la prise de contact avec les salariés dans le cadre de leur liberté de déplacement dans l'entreprise.

Cette phase de collecte d'informations bouclée, les élus peuvent, s'ils estiment détenir suffisamment d'indices, approfondir les investigations.

Alerte de l'employeur et enquête formelle

La deuxième démarche visera à informer et alerter l'employeur sur la situation et à organiser une enquête plus approfondie visant, à ce stade, à collecter non plus seulement des informations mais des éléments probants visant à établir la réalité du management brutal, son ampleur et ses effets.

La mise en œuvre de cette enquête consistera à :

- Organiser des entretiens avec le ou les managers, les salariés du service, les salariés d'autres services ;
- Établir un compte rendu.

Pour ce faire le CSE ou la CSSCT sollicitera l'organisation d'une réunion extraordinaire en inscrivant à l'ordre du jour le vote d'une délibération en vue de diligenter une enquête.

Associer la direction à cette enquête permet de lui conférer non seulement un caractère objectif et neutre mais surtout contradictoire et donc opposable à celle-ci.

Au terme de cette enquête, le compte rendu établi aura vocation à être présenté en réunion de CSE (ou CSSCT) avec pour finalité la mise en place d'un plan d'action pour faire cesser ce management et rétablir des conditions de travail normales.

Logiquement, à ce stade l'employeur plus ou moins convaincu devrait prendre le relais. Cela devrait se concrétiser par des mesures de recadrage ou de sanctions à l'égard du manager à l'encontre duquel l'enquête a mis au jour des éléments probants ainsi que des actions permettant de rétablir des conditions de travail normales.

L'expertise pour risque grave

Troisième démarche envisageable, cette expertise prévue par l'**article L. 2315-94 du Code du travail** peut s'avérer nécessaire dans plusieurs hypothèses.

L'une d'entre elles est l'inertie de l'employeur ou l'inefficacité des mesures prises par lui à la suite de l'enquête diligentée par le CSE ou la CSSCT et aux préconisations qui en ont résulté.

Des prérequis sont néanmoins nécessaires pour permettre au CSE de diligenter cette expertise avec succès.

Sur le plan juridique, cette expertise peut se justifier lorsque ce management a entrainé une dégradation évidente des conditions de travail générant, notamment, des risques psychosociaux, de la souffrance impactant un nombre significatif de salariés travaillant sous la subordination du ou des managers mis en cause.

Le recours à cette expertise devra être motivé dans une délibération qui sera inscrite à l'ordre jour d'une réunion du CSE et votée à la majorité.

L'action judiciaire

Très souvent, le management brutal caractérise également un harcèlement moral puisqu'il induit nécessairement un comportement répétitif qui a pour effet d'entrainer une dégradation des conditions de travail et impacte la santé mentale des salariés.

Dans ce cas, les syndicats peuvent engager une action judiciaire pour :

- Sanctionner l'auteur du management brutal lorsqu'il caractérise un harcèlement moral ;
- Sanctionner l'employeur pour son inertie lorsqu'il a été alerté.

Cette action judiciaire peut s'exercer aux cotés des salariés ou en leurs noms en s'y substituant (leur accord écrit étant alors une condition impérative). Lorsqu'elle est exercée aux cotés des salariés, c'est au titre de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession. Lorsqu'elle est exercée « à la place » des salariés et en leurs noms, c'est sur le fondement de l'**article L. 1154-2 du Code du travail** (action en substitution).

Solutions MACIF pour les CSE[1]

Assurez vos risques quotidiens, c'est essentiel

Les activités proposées ou organisées par les CSE, COS, CAS et Amicales du personnel sont nombreuses (sports, sorties culturelles, voyages, ateliers créatifs, etc...). Un incident/accident peut vite survenir et engager votre responsabilité.

Rejoignez la Macif, l'assureur privilégié[2] des CSE.

Pour répondre à vos besoins, la Macif a conçu le contrat MAS (Multigarantie Activités Sociales), un contrat modulable qui assure le CSE pour ses activités et ses biens selon les garanties souscrites[3].

Ce contrat couvre[3] :

- **La responsabilité civile du CSE :**
Cette garantie assure le CSE, ses membres, salariés bénévoles et participants en cas de dommages accidentels causés à des tiers dans le cadre des activités.

- **La responsabilité civile des élus mandataires sociaux :**
Cette garantie protège les élus en cas d'erreur de gestion sanctionnée par une décision de justice.

- **La protection du patrimoine :**
Cette garantie optionnelle couvre les bâtiments et les biens du CSE en cas d'incendie, dégât des eaux, événement climatique et vol.

- **L'assistance juridique :**
Dans le cadre des activités sociales du CSE, la Macif peut vous aider à résoudre les litiges relevant du droit de la consommation auxquels vous pouvez être confrontés (par exemple si un lot de jouets de noël s'avère défectueux ou si un vendeur d'ordinateurs indélicat vous a trompé lors d'un achat).

- **Les accidents corporels :**
Selon la formule souscrite, un capital en cas de décès ou d'invalidité, un remboursement des frais médicaux, une participation aux frais d'obsèques voire une indemnisation pour perte de salaire pourront être versés pour les membres, bénévoles et participants qui seraient victimes d'un accident lors des activités organisées par le CSE.

- **L'assistance aux personnes :**
Le contrat MAS prévoit une assistance pour les membres, salariés, bénévoles et participants lorsqu'ils subissent un événement de nature à interrompre la participation à l'activité du CSE.

- **L'organisation de voyage :**
Le contrat MAS permet également au CSE de s'assurer au titre de la garantie responsabilité civile d'organisateur ou vendeur de voyages et séjours s'il est soumis à cette obligation d'assurance. Le CSE peut aussi selon ses besoins souscrire la garantie annulation/interruption de voyages ou de séjours, perte de bagages.

De nombreux avantages en signant la convention de partenariat Pacte CSE[4].

La Macif propose aux CSE, COS, CAS et Amicales du personnel, s'ils sont titulaires d'un contrat MAS, de signer le **Pacte CSE** qui concrétise des engagements mutuels :

Vous nous aidez à faire connaître les solutions d'assurance Macif auprès des salariés de votre entreprise et la Macif vous propose des offres et des outils dédiés pour réussir votre mission.

Les avantages sont multiples :

- les salariés bénéficiaires du CSE ont droit à **un mois de cotisation offert[5]** pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto, Deux-roues, Habitation, ou Garantie Santé.

- dès que les salariés de l'entreprise souscrivent, ils bénéficient aussitôt de **réductions[6]** auprès de nombreuses marques. Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.macif.fr onglet **« Macif Avantages »**.

- les membres de la structure sociale bénéficient de la **clause Auto Mission Sociale[7]**, couvrant **sans franchise** les véhicules personnels des élus, utilisés dans le cadre des missions confiées par le CSE, notamment en cas d'accident responsable.

- les salariés du CSE, COS, CAS, Amicales du personnel peuvent bénéficier gratuitement d'actions de prévention (sécurité routière, équilibre alimentaire...).

Conseil : ne vous limitez pas au contrat d'assurance que le chef d'entreprise vous propose, contrat qui n'a pas vocation première à couvrir le CE et vous prive de contrôle et de garanties adaptées. De plus, l'art. R2323-34 3° du code du travail oblige l'entreprise à rembourser au CE la prime d'assurance couvrant sa responsabilité civile.

Pour de plus amples renseignements

Des conseillers sont à votre écoute au **09 69 39 49 55** (appel non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30

Envoyez votre mail à **cse@macif.fr**

Consultez les informations sur **macif.fr**

(1) Par CSE, il faut entendre l'ensemble des différentes structures sociales CSE (Comité Social d'Entreprise), CAS (Comité d'Actions Sociales), COS (Comité des Œuvres Sociales) et Amicales du personnel.
(2) Un peu plus de 9 300 structures de type CSE, CAS, COS, Amicales du personnel assurées Macif au 31/12/2020.
(3) Dans les conditions et limites du contrat souscrit.
(4) La convention de partenariat Pacte CSE ne peut être signée que par les Comités sociaux et économiques titulaires d'un contrat Multigarantie Activités Sociales.
(5) Offre soumise à conditions, valable en 2021, réservée aux salariés bénéficiaires d'un Comité social et économique ayant signé un Pacte CSE en 2021. Est offert 1 mois de cotisation d'assurance (hors éventuel droit d'adhésion, frais de fractionnement) pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto (véhicules particuliers et fourgonnettes, à partir de la formule Élargie), Deux-roues (cylindrées de 125 cm³ et plus, hors voiturettes), Habitation (Résidence principale / Résidence secondaire) ou Garantie Santé, en 2021. Le mois offert sera déduit de la cotisation du contrat souscrit. Offre non renouvelable et non cumulable avec toute offre en cours (par exemple, offre de parrainage), valable uniquement sur présentation d'un coupon disponible auprès d'un Comité social économique signataire.
(6) Offres soumises à conditions, valables en 2021, non rétroactives, réservées aux sociétaires de la Macif hors personnes morales. Renseignez-vous avant toute commande sur le site macifavantages.fr, sur le site market.macifavantages.fr et auprès des prestataires concernés sur les dates de validité et conditions de vente respectives.
(7) La clause Auto Mission Sociale est accordée dans les conditions et limites fixées dans la Convention Pacte CSE signée en 2021.

Crédit photo : Wavebreak Media / GraphicObsession

Les offres **Macif Avantages** sont proposées par la société **M.A&S**, SAS au capital de 37 000 € - RCS Niort 509 462 636. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort - Immatriculée au Registre des Opérateurs de Voyages et de Séjours Atout France, sous le numéro IM079110011.

Le contrat Garantie Santé distribué par la Macif est assuré par **Apivia Macif Mutuelle**, mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française. SIREN 779 558 501. Siège social : 17-21 place Etienne Pernet 75015 Paris Cedex 15.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

FO ACTION SOCIALE

Organe officiel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.
7, Passage Tenaille - 75014 PARIS - ☎ 01 40 52 85 80 - Télécopie 01 40 52 85 79 - **Courriel : lafnas@fnasfo.fr - http://www.fnasfo.fr**
Directeur de la Publication : Pascal CORBEX - **Secrétaire Fédérale chargée de la Presse :** Isabelle ROUDIL - **Comité de Rédaction :** LE BUREAU FÉDÉRAL
Impression : Techni Print - Avenue de Suède - 82000 MONTAUBAN - Tél. : 05 63 20 17 18

Dépôt des articles : 15/01/2024 - **B.A.T.** : 22/01/2024 - **Date supposée de réception :** 29/01/2024