

HARCÈLEMENT MORAL Délégués du personnel – Atteintes au droit des personnes – Saisine du bureau de jugement du Conseil de prud'hommes – Expertise – Caractérisation des atteintes – Mesures ordonnées sous astreinte.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE COLMAR (Activités diverses) 10 novembre 2015
F. et CFDT Santé-Sociaux du Haut-Rhin contre association AID Colmar

Sur ce le Conseil,

(...)

Sur le droit d'alerte :

L'article L. 2313-2 du Code du travail ouvre une action prud'homale au profit d'un salarié ou d'un délégué du personnel lorsqu'est constatée dans l'entreprise une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles et que l'employeur reste inactif pour traiter le différend ou qu'il subsiste une divergence d'appréciation sur ce différend. Le bureau de jugement est directement

saisi et il statue selon la forme des référés. Le dernier alinéa de l'article L. 2313-2 du Code du travail, précise que « *le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor* ».

La demanderesse indique que le droit d'alerte a été mis en œuvre face aux risques psychosociaux graves assimilables à des actes de harcèlement moral.

Au soutien de l'exercice de son droit d'alerte, Mme F. démontre que les délégués du personnel ont individuellement ou collectivement :

- exercé une première fois leur droit d'alerte au vu du climat délétère de l'association au mois de mai 2011 (question n° 1 posée par les délégués du personnel pour la réunion avec l'employeur fixée au 23 mai 2011) ;

- utilisé une deuxième fois le droit d'alerte le 24 octobre 2011, suite au malaise de trois salariées, une d'entre elles ayant dû être hospitalisée, lors de la réunion du 30 septembre 2011 ;

- rappelé, face à l'inertie de l'employeur, la mise en œuvre du droit d'alerte à l'occasion de la réunion des délégués du personnel avec la direction le 23 février 2012 ;

- remis le 11 février 2014 à Mme V., directrice générale de l'association, une liste de questions en vue de la réunion des délégués du personnel du 17 février 2014. Il était fait état du stress et de la souffrance au travail éprouvés par les salariés dans le cadre de la relation de travail. Il était demandé à l'employeur d'indiquer quelles mesures il comptait mettre en œuvre pour y remédier. La réunion prévue a été annulée par Mme V. le 14 février 2014 ;

- fait part au Docteur D., médecin du travail, par courrier du 17 février 2014, « *du malaise généralisé* » parmi les salariés de l'association AID Colmar et du harcèlement moral exercé par l'employeur à leur égard ;

- écrit le 14 juin 2012 aux membres du conseil d'administration de l'association AID Colmar (avec copie à l'inspection du travail et au syndicat CFDT) pour leur faire part des graves difficultés relationnelles avec le président de l'association. Ils insistent sur l'agressivité de M. K. tant à l'égard des délégués du personnel que de l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, dans un courrier du 18 avril 2011, Madame R., contrôleur du travail, après un contrôle en date du 5 avril 2011, rappelait l'employeur à ses obligations, notamment en matière de souffrance au travail. « *La mise à jour du document unique d'évaluation des risques doit vous amener à prendre en considération ce risque, d'autant plus que les représentants du personnel vous ont sollicité en date du 14 février 2011, pour l'organisation d'une réunion avec l'ensemble du personnel. Des documents vous ont été remis. Ces documents sont une collecte des ressentis des salariés par rapport à l'organisation de leur travail, de leur souffrance au travail et de l'absence d'écoute...* » Elle rappelait les dispositions de l'article L. 2313-2 du Code du travail et concluait : « *je vous rappelle que l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral* ».

En l'absence de réaction, les délégués du personnel, Mmes F. et M., ont écrit à l'employeur le 14 mars 2014 pour le saisir officiellement dans le cadre du droit d'alerte, en dénonçant une nouvelle fois « *la souffrance mentale des salariées de l'association AID Colmar* ».

Les délégués du personnel ont par ailleurs indiqué (question n° 4 en vue de la réunion des délégués du personnel du mois de mai 2014) qu'aucune réponse

au droit d'alerte exercé le 14 mars 2014 n'avait été obtenue.

Le 1^{er} juillet 2014, un collectif de 16 salariés de l'association AID Colmar portait plainte auprès du procureur de la République à Colmar en raison du comportement agressif et des propos insultants du président.

Le 20 août 2014, soit quelques jours avant de saisir le Conseil de prud'hommes, Mme F. adressait un courriel à l'inspection du travail pour se plaindre une nouvelle fois du comportement de M. K. à son égard.

Mme F. démontre, plus particulièrement, par la production de divers éléments, que le traitement réservé à Mme M. est particulièrement préoccupant. Cette dernière a été victime d'un accident du travail le 30 septembre 2011 lors d'une réunion de travail en présence de collègues et de M. K.

L'enquête administrative diligentée par la CPAM a mis en évidence que ce malaise est la conséquence de l'attitude méprisante et du harcèlement moral de M. K. à l'endroit de Mme M. depuis plusieurs mois.

L'agent enquêteur précise, dans son rapport daté du 15 février 2012, qu'à l'occasion d'un entretien avec Mme M. le 14 février 2011, « *M. K. s'est rapidement énervé... tout en remettant en cause les capacités professionnelles ainsi que le manque ou le peu d'expérience de Mme M.* ». « *... il a tapé fortement plusieurs fois sur la table. Mme M. a eu peur et a cru, vu la proximité de son président, qu'il allait s'en prendre à elle physiquement* ». « *M. K. excédé est parti en hurlant « vous me faites chier » et en claquant violemment la porte* ». Lors de la réunion du 30 septembre 2011, « *Mme M. a ressenti la même situation angoissante, subissant un malaise avec perte de connaissance* ».

Dans son attestation concernant l'incident du 14 février 2011, Mme E., salariée de l'association, confirme que M. K. « *est sorti de ce bureau en hurlant que Mme M. « le faisait chier avec des conneries » tout en claquant les portes* ».

Selon attestation de Mme A., salariée de l'association, cette dernière précise qu'elle a pris l'initiative d'appeler les urgences, suite au malaise de Mme M. le 30 septembre 2011, et que « *M. K. a refusé dans un premier temps de quitter la salle* », alors que le médecin urgentiste, joint par téléphone, en demandait l'évacuation. Elle ajoute : « *M. K. a voulu nous aider à porter P., mais cette dernière, sentant sa présence, a crié : « Non, pas lui !!! »* »

Suite à cela, Mme M. s'est vue prescrire un arrêt de travail, ainsi qu'une prise en charge psychologique.

Ce harcèlement s'est néanmoins poursuivi à l'égard de Mme M. Selon attestation de Mme M., salariée de l'association, le 12 février 2014, « *le président a hurlé devant le photocopieur (1^{er} étage) à l'encontre de Mme M., nous interdisant de la laisser entrer au secrétariat et lui laisser faire des photocopies. Il l'a exprimé de façon véhémement, tellement fort que*

Mme M., au rez-de-chaussée, en a été perturbée par ses cris. J'ai ensuite trouvé Mme M. tremblante, en pleurs, dans l'incapacité de faire ses écrits ». Elle ajoute : « Mr le président a souvent utilisé un langage grossier en parlant de Mme M. Il l'a traitée de « grosse truie », suivi de « ça va saigner », « d'incompétente, d'irresponsable, de folle », « qu'il va l'écraser ». « Grosse et connasse » ont été les termes les plus souvent usités ».

Mme J., inspectrice du travail, refusait, par décision du 23 mai 2014, d'accorder l'autorisation de licencier Mme M. sollicitée par l'association AID Colmar Les termes employés sont sans équivoque et mettent en évidence que l'employeur a non seulement déstabilisé Mme M. en se rendant coupable de harcèlement moral à son encontre, mais qu'au sein même de l'association AID Colmar, la situation des risques psychosociaux a empiré depuis le début de l'année 2014 :

« considérant que Mme M. a été mise en arrêt de travail pour accident du travail en février 2011, en septembre 2011 et en avril 2014 suite à des incidents en lien avec le comportement du président de l'Association » ;

« ... que le refus de prise en compte de l'employeur des risques psychosociaux a été relevé dans plusieurs courriers de l'inspection du travail depuis 2011 » ;

« ... que la situation de risques psychosociaux ayant empiré dans l'association depuis le début de l'année 2014, les délégués du personnel ont usé de leur droit d'alerte en avril 2014 » ;

« ... que cette situation a également conduit le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi à mettre en demeure le président de cesser de concourir, par son comportement, à la situation d'atteinte à la santé mentale des salariés et de procéder à l'évaluation du risque psychosocial » ;

« ... la mesure de licenciement disciplinaire engagée à l'encontre de Mme M. se place dans un contexte de harcèlement moral dont elle est victime ».

Mme F. précise que Mme M. a pris l'initiative de rompre son contrat de travail avec effet au 18 août 2014 en raison du harcèlement moral dont elle est victime depuis plusieurs années.

Attendu qu'il s'ensuit que Mme F. établit de manière incontestable la matérialité de plusieurs faits touchant aux missions et aux conditions de travail des salariés de l'association qui, pris dans leur ensemble, font suspecter l'existence d'un harcèlement moral, c'est-à-dire d'agissement répétés ayant eu pour objet de porter atteinte aux droits et à la dignité des salariés, et de dégrader leurs conditions de travail.

Dès lors, la condition prévue à l'alinéa 1 de l'article L.2313-2 du Code du travail étant remplie, Mmes F. et M. ont légitimement exercé leur droit d'alerte. Aucune solution n'ayant été trouvée avec l'employeur, Mme F. est également fondée à saisir le Conseil de prud'hommes pour solliciter une mesure d'expertise.

Sur le rapport d'expertise et ses conséquences :

La défenderesse prétend que le rapport d'expertise met en évidence, dans la réponse apportée à la question n° 12 : « l'association favorise-t-elle les marques de reconnaissances professionnelles ? », que la seule motivation des délégués du personnel dans l'exercice de leur droit d'alerte est l'obtention de primes. La défenderesse en tire des conclusions hâtives.

En réalité, les réponses à cette question, au même titre que celles formulées aux questions n° 10 : « estimez-vous que votre hiérarchie est suffisamment à votre écoute ? » et n° 11 : « Votre hiérarchie constitue-t-elle un soutien ? » ont permis à l'expert de constater que les salariés déplorent tout à la fois l'indifférence et la défiance de l'association AID Colmar à leur égard.

Par ailleurs, la défenderesse omet d'indiquer que l'expert n'évoque pas exclusivement la possibilité d'une reconnaissance matérielle, mais fait également référence à des encouragements que l'association n'a jamais prodigués aux salariés.

La défenderesse estime que l'expert ne précise pas toutes les mesures prises et, notamment, la mise en œuvre d'une procédure de médiation associant deux délégués du personnel, ainsi qu'une proposition faite aux représentants de la CFDT de rencontre avec le président et le délégué régional de l'UNDES. Il convient cependant de constater que cette initiative a été prise tardivement, le 5 juin 2015, et signalée dans les dires de la défenderesse datés du 8 juin 2015. L'expert en fait mention dans son rapport, en indiquant que ces démarches allaient dans le bon sens.

Par ailleurs, si la défenderesse prétend que des réunions de droit d'expression de salariés sont régulièrement organisées par l'association, elle se garde bien d'en indiquer la fréquence. Toujours est-il que, de l'aveu même de M. K., les « remontées » exprimées par les salariés à l'occasion de ces réunions ne sont pas considérées comme pertinentes par la direction.

Dans ces conditions, il était prévisible que l'intervention de Monsieur C., ingénieur en risques psychosociaux, mandaté par l'employeur, en juillet 2014, pour réaliser une étude sur la prévention des risques professionnels, rencontre peu d'écho auprès des salariés. Ces derniers souhaitent qu'il soit fait appel à un organisme indépendant qui n'aurait pas été choisi par l'employeur.

La défenderesse reproche à l'expert de ne pas avoir procédé à l'analyse statistique des arrêts maladie qui lui ont été adressés. Ce dernier répond que, si le taux d'absentéisme au sein de l'association correspond à celui généralement observé dans ce secteur d'activité, il a sollicité la délivrance des statistiques portant sur les six dernières années, mais l'association s'est contentée de lui transmettre les données 2013-2014.

La défenderesse prétend que le rapport n'apporte aucun élément permettant d'étayer le fait que la direction ne soutient pas les salariés en cas de difficultés dans leurs relations avec les familles.

À la question n° 11 : « *votre hiérarchie constitue-t-elle un soutien ?* » : les salariés précisent que lorsqu'ils sont en difficulté dans une famille, la direction n'intervient pas, sauf exceptionnellement. Les salariés ont l'impression que la qualité de leur travail est constamment remise en cause et n'osent plus, pour cette raison, faire remonter à la direction les difficultés rencontrées sur le terrain. Ce que confirme Mme H., psychologue au sein de l'association : « ... *presque toutes les salariées ont une situation dans laquelle elles se sont senties en difficulté et n'ont pas été soutenues par le président et la direction générale. Certaines d'entre elles n'osent pas venir au bureau de peur de les voir. D'autres viennent aux heures où elles savent qu'ils ne sont pas là, pour venir me parler à moi ou à L. Il arrive souvent qu'elles soient en pleurs, de peur de mal faire dans les familles et d'avoir des remontrances du président ou de la directrice générale* » ; Elle poursuit en donnant deux exemples précis d'intervenantes qui ont préféré la joindre sur son téléphone portable pour lui faire part des problèmes rencontrés dans les familles, et éviter ainsi de rendre des comptes à une direction à laquelle elles ne font pas confiance et qui ne les soutient pas.

Monsieur K. est directement mis en cause pour le harcèlement moral qu'il exerce sur tout ou partie du personnel. Ainsi, à la question n° 15 : « *avez-vous été confronté à des phénomènes de harcèlement ou de conflit dans votre travail ?* », les salariés interrogés évoquent l'attitude du président : insultes, menaces, intimidations physiques, humiliations, propos désobligeants, « *mise au placard* ».

En pièce annexe au rapport figure un certains nombres de témoignages précisant l'attitude du président à l'égard des salariés.

Ainsi, dans le procès-verbal d'audition établi par la gendarmerie de Munster le 18 septembre 2012, Mme A. salariée de l'association, relate que le 3 mai 2011, au cours d'une réunion, « ... *M. K. m'a prise à partie. Il m'a complètement déstabilisée. Il parlait très fort et gesticulait énormément. Il agrippait la table d'énervement et la secouait. Il me rabaisait devant tous les autres en me disant que je n'étais pas professionnelle, pas compétente, que nous étions des incapables tellement que nos questions étaient stupides, qu'il en avait marre de répéter cent fois la même chose, que nous étions bouchées* ».

« *À la fin de cette réunion, j'étais en pleurs, stressée, humiliée...* ». Elle confirme que le comportement du président l'a choquée quand Mme M. a été victime d'un malaise lors de la réunion du 30 septembre 2011. Le président lui a reproché d'avoir alerté les secours : « ... *en me disant « que je n'étais qu'une employée, que je n'avais qu'à garder ma place, que c'était à eux (lui et la directrice) de gérer tout ça. Je lui ai répondu que je n'avais fait que mon devoir et que personne n'avait contacté les secours. Il a continué à crier et à me reprocher les mêmes choses* ».

Mme R., salariée de l'association, évoque le comportement de M. K. suite à la prise de parole de

Mme A. : « *il est arrivé vers elle en furie, freiné par une table, il avait un comportement de taureau. Il transpirait, les yeux ronds, à vouloir manger tout le monde... J'ai pensé qu'il voulait la battre, une claque en l'occurrence* ».

Mme M. indique que, le 4 avril 2014, le président est entré dans une « *colère phénoménale qui a duré près de 30 minutes* », s'en prenant aux délégués du personnel qui lui avaient signalé un retard dans le paiement des salaires. Elle ajoute : « *Il s'est alors approché de moi les bras relevés. Il avait une gestuelle qui exprimait sa colère, ses yeux étaient exorbités, ses cheveux se dressaient sur sa tête. S'en est suivi un flot d'injures dirigées contre les représentantes du personnel qu'il a traitées de « les connasses, les grosses, les folles, les cinglées », précisant qu'il « allait les écraser », qu'elles étaient « incompetentes, irresponsables », il me faisait peur, il était vraiment furieux* ».

Dans le procès-verbal d'audition établi par la gendarmerie à Kayersberg le 10 janvier 2015, Mme H. indique que, le 9 janvier 2015, au cours d'une réunion en présence de la directrice générale, Mme V., le président a contesté la réalité de son arrêt maladie du mois de novembre 2014. Il a suspecté son médecin traitant d'avoir établi un certificat médical de complaisance. Mme H. précise : « *De plus, il rajoute « qu'il m'a ouvert les portes de l'association et que désormais « je lui chie dessus ». « ... après ce qu'il m'a dit, je me sentais déjà mal et je sentais que ma tension montait... je me suis levée en disant que je ne me sentais pas bien et qu'il fallait que je sorte... le président s'est aussi levé et en réalisant de grands gestes en me demandant de me rasseoir, il m'a suivie jusqu'à la porte et s'est interposé entre moi et la porte sans me toucher tout en criant... il a fini par déclarer « tu as qu'à crever* ».

M. F., comptable au sein de l'association, s'est rendu à trois reprises en mai et juin 2014 à l'inspection du travail à Colmar pour témoigner de la souffrance au travail au sein de l'association AID Colmar : « *M. K. a un tel pouvoir sur les gens... tout le monde a peur de lui... J'ai assisté à des scènes, dans le bureau de la directrice, voir un peu partout ; de toute façon quand il crie c'est toujours très fort et on peut l'entendre où qu'on se situe dans le bâtiment. Ces colères sont violentes. Je l'ai souvent entendu évoquer les déléguées du personnel en ces termes « le clan des connasses » ». À propos d'une modification du système informatique, M. F. a exprimé son désaccord sur le blocage des fichiers préconisé par le président : « *il s'est alors énervé, il est parti en flèche, il a haussé le ton. Il m'a demandé si j'avais un problème avec son autorité. Derrière, Mme V. riait, elle ne prenait pas ma défense, elle était vraiment amusée. Il criait, il se rapprochait de moi et quand j'ai souhaité quitter la salle, il m'a bloqué le passage en me repoussant avec ses mains. Il a exercé une forte pression sur mon buste. J'ai été contraint de rester dans la salle et supporter ses cris* ». Il ajoute : « *M. K. nous interdit formellement que nous communiquions entre nous* ».*

en dehors des heures de travail... Il m'a déclaré vouloir « purger » l'association de « toutes ces connasses ». Nous sommes persuadés d'être victimes d'une forme de dictature, nous n'avons pas le droit de penser, de parler, nous avons juste le droit de dire oui à tout ce qu'il faut... Il m'a personnellement déclaré qu'il connaissait bien le procureur de la République et qu'il le voyait régulièrement ».

Il convient de préciser qu'à plusieurs reprises, les salariés insistent sur le fait que la directrice, Mme V., soutient le président dans son attitude et nie également la souffrance au travail qu'ils peuvent exprimer.

Face à ces accusations graves, M. K. se contente d'affirmer à l'expert que le conflit trouve son origine dans le déménagement des locaux et dans la mise en place de la procédure de certification.

Les salariés ont effectivement déploré (réponses aux questions n°13 et 14) qu'un code, dont la plupart d'entre eux ne dispose pas, soit nécessaire pour entrer dans l'immeuble. Ils confirment qu'il ne leur a jamais été possible de s'approprier les nouveaux locaux. Ainsi, Mme H., salariée de l'association, atteste : « ... je ne peux que constater que je ne peux même pas rentrer librement dans ces locaux car nous n'avons pas le code du digicode. Nous n'avons plus de temps, ni de lieu de partage : et pourtant nous en aurions cruellement besoin dans ces moments-là ».

Mme R. : « ... nous n'avons pas le code pour pénétrer dans la structure. Pour moi, cette maison n'est pas la nôtre ».

Le fait que le personnel ne puisse accéder librement à une salle de restauration contribue à accentuer la dégradation des conditions de travail. Contrairement à ce que prétend la défenderesse, la demande de Mme F., tendant à la mise à disposition d'une salle de restauration en libre accès, ne revêt pas un caractère fantaisiste.

Mme R., contrôleur du travail, précisait, dans un courrier du 18 avril 2011 : « Lors de mon contrôle, vous m'avez déclaré que la cuisine pédagogique installée dans vos locaux était à la disposition de vos salariés. Toutefois, cette mise à disposition n'est pas clairement définie, c'est pourquoi je vous rappelle vos obligations en matière de local de restauration :

Mettre à disposition du personnel un emplacement lui permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité... Cet aménagement doit lui éviter de prendre ses repas sur le lieu de travail, situation interdite par l'article R.4228-19 du Code du travail. Si la cuisine pédagogique peut répondre à vos obligations en matière de local de restauration, il serait souhaitable que les salariés disposent d'un meuble leur permettant de mettre leurs affaires personnelles à l'abri de toute autre utilisation. Par ailleurs, l'accès à cette cuisine doit être clairement affiché et le personnel prévenu. À défaut, il vous faudra mettre à la disposition de vos salariés un autre local ».

Cette mesure est par ailleurs suggérée par l'expert.

Le Conseil estime cependant pertinentes les observations formulées par la défenderesse quant aux heures d'ouverture du local restauration. Si le droit des salariés à disposer d'un tel local est admis, ainsi que le précisait le contrôleur du travail dans son courrier du 18 avril 2011, il convient d'admettre que l'intérêt de son utilisation tardive n'est pas démontré. Le Conseil ordonnera ainsi à l'association de garantir le libre accès à un local restauration de 8 heures à 16 heures.

Concernant le démarrage de la procédure de certification qui a accentué la dégradation des conditions de travail, les témoignages de salariées de l'association, joints au rapport d'expertise, sont sans ambiguïté.

Mme E., salariée de l'association, évoque la réunion de préparation du 7 janvier 2014 en vue de l'audit de renouvellement de la certification AFNOR : « Lors de cette préparation, le président nous a formatés, il souhaitait maîtriser toutes nos paroles. Il a été jusqu'à nous faire réciter des présentations, il nous dictait des mots clefs. Cette réunion était limite infantilissante... ».

Mme H. témoigne du déroulement des réunions depuis la mise en œuvre du processus de certification : « Toutes les réunions sans exception sont de longs monologues et dès que nous posons des questions qui ne vont pas dans son sens, le ton monte très vite. Il devient agressif, virulent... il dégrade notre professionnalisme en nous traitant d'incapables ».

Pour sa défense, l'association AID Colmar produit un certain nombre d'attestations. Si, en matière prud'homale, la preuve est libre, il appartient au juge d'en apprécier souverainement la valeur et la portée. En l'espèce, les attestations de Mmes E., A., V., ainsi que celles de Mrs B. et K. formulent des généralités et n'énoncent aucun fait précis, daté et circonstancié. M. B., membre du conseil d'administration, allant jusqu'à critiquer le rapport de l'expert. Il s'avère que les attestations produites par l'association AID Colmar, confrontées à celles, précises et concordantes, déposées par Mme F. ou jointes en annexe au rapport d'expertise, devront être considérées comme dépourvues de toute force probante.

M. K. n'apporte ainsi aucun élément de nature à combattre les déclarations des salariés, et reconnaît devant l'expert qu'ils ont été peu associés au changement de locaux. Il admet d'ailleurs « que la certification a cristallisé beaucoup de tension chez le personnel ».

Il apparaît, en conséquence, que ce ne sont pas tant le changement de locaux et la procédure de certification qui ont contribué à la détresse des salariés que la manière dont Monsieur K. a dirigé les opérations.

Il convient de déduire de l'ensemble de ce qui précède que l'employeur ne renverse pas la présomption de

harcèlement moral créée par les agissements susvisés matériellement établis, tant par Mme F. que par le rapport d'expertise, en apportant la preuve que ces faits ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est motivée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Il apparaît, en outre, que l'expert a parfaitement respecté le cadre de la mission qui lui a été confiée par jugement du 30 septembre 2014, non contesté par la partie défenderesse. Il a effectué un travail précis et mené des investigations qui lui ont permis d'évaluer les risques subis et les atteintes aux libertés des salariés de l'association AID Colmar et de formuler des propositions d'action de nature à remédier à la situation.

Le Conseil de prud'hommes étant par ailleurs compétent pour ordonner toute mesure propre à faire cesser la situation litigieuse, il sera tenu compte des conclusions du rapport d'expertise, et des demandes de Mme F., pour ordonner à l'association AID Colmar de prendre les mesures suivantes :

- établir un document unique de délégation conformément au décret n° 2007-221 du 19 février 2007,
- modifier le volet risques psychosociaux du document unique d'évaluation des risques professionnels,
- réaliser un bilan social annuel en s'inspirant des indications de l'article R. 2323-17 du Code du travail,
- réaliser annuellement une enquête de satisfaction du personnel portant notamment sur la mesure du stress et les risques psychosociaux, analyser les résultats et en déduire des actions de progrès pour l'année à venir ; évaluer chaque année les actions de progrès définies antérieurement,
- organiser, pour les membres du groupe de travail qui élabore et/ou réévalue le document unique, une action de formation spécifique sur la question des risques psychosociaux,
- évaluer les actions mises en place pour prévenir les risques psychosociaux (événements indésirables, binômes ponctuels) et en déduire des actions de progrès,
- mettre en place un dispositif favorisant les signes de reconnaissance des risques psychosociaux (dispositif d'alerte interne),
- organiser une réunion générale par trimestre, en dehors de la présence du président ou de tout autre membre du conseil d'administration, afin de permettre notamment au personnel d'échanger avec la directrice générale sur les difficultés rencontrées au quotidien, sur le suivi des familles, l'organisation, etc.
- mettre en place une salle de restauration, et en garantir le libre accès, pour les salariés souhaitant prendre les repas dans les locaux de l'association,
- ouvrir un libre accès à la salle de restauration aux salariés de 8 h à 16 h sans interruption,
- organiser une action de formation pour Mme V., directrice générale de l'association, destinée à la sensibiliser à la gestion des risques psychosociaux,
- adresser copie du rapport final d'expertise et du

jugement final à chacun des membres du conseil d'administration de l'association AID Colmar

Il conviendra d'assortir chacune de ces obligations d'une astreinte au profit du Trésor Public afin d'en garantir l'exécution, le Conseil se réservant expressément le droit de la liquider.

Il y aura lieu également d'interdire au président et à la directrice de tenir des propos ou d'avoir un comportement dénigrants, insultants, malveillants ou excessifs à l'encontre des salariés et anciens salariés de l'association AID Colmar, sans qu'il soit nécessaire d'assortir cette mesure d'une astreinte.

En raison de la nature de ses fonctions, M. K. est amené, en tant que président de la structure, à se déplacer fréquemment, et il est dès lors matériellement impossible d'exiger de sa part qu'il communique un planning de ses présences au siège de l'association aux fins de communication à l'ensemble du personnel. Mme F. sera déboutée de ce chef de demande.

Sur l'intervention volontaire du syndicat CFDT :

En vertu de l'article L. 2132-3 du Code du travail, les syndicats professionnels « peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ».

En l'espèce, il a été démontré l'importance de l'action menée par les déléguées du personnel CFDT pour dénoncer des conditions attentatoires aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale au sein de l'association AID Colmar. Le préjudice direct porté à l'intérêt collectif de la profession apparaît incontestable.

Par ailleurs, l'engagement à l'égard de Mme M. d'une procédure de licenciement pour faute, motifs pris du prétendu non-respect des consignes, se place, comme l'a précisé l'inspectrice du travail dans sa décision du 23 mai 2014, « dans un contexte de harcèlement moral dont elle est la victime ».

Le syndicat CFDT Santé-Sociaux du Haut-Rhin est dès lors recevable à solliciter une indemnisation, qui sera justement fixée à la somme de 1.000 euros.

PAR CES MOTIFS

Dit n'y avoir lieu à écarter le rapport d'expertise, Déclare Madame F., ès qualité de déléguée du personnel, recevable en sa demande, Ordonne à l'association AID Colmar de prendre les mesures suivantes :

- établir un document unique de délégation conformément au décret n° 2007-221 du 19 février 2007,
- modifier le volet risques psychosociaux du document unique d'évaluation des risques professionnels,
- réaliser un bilan social annuel en s'inspirant des indications de l'article R. 2323-17 du Code du travail, ces trois mesures sous astreinte de 500 € chacune au profit du Trésor Public, par jour de retard à

compter du 50^e jour suivant la notification du présent jugement,

- réaliser annuellement une enquête de satisfaction du personnel portant notamment sur la mesure du stress et les risques psychosociaux, analyser les résultats et en déduire des actions de progrès pour l'année à venir, puis évaluer chaque année les actions de progrès définies antérieurement,

sous astreinte de 500 € au profit du Trésor Public par jour de retard à compter du premier janvier de chaque année et pour la première fois à compter du 1^{er} janvier 2016,

- Organiser, pour les membres du groupe de travail qui élabore et/ou réévalue le document unique, une action de formation spécifique sur la question des risques psychosociaux,

- évaluer les actions mises en place pour prévenir les risques psychosociaux (événements indésirables, binômes ponctuels) et en déduire des actions de progrès,

- mettre en place un dispositif favorisant les signes de reconnaissance des risques psychosociaux (dispositif d'alerte interne),

- organiser une réunion générale par trimestre, en dehors de la présence du président ou de tout autre membre du conseil d'administration, afin de permettre notamment au personnel d'échanger avec la directrice générale sur les difficultés rencontrées au quotidien, sur le suivi des familles, l'organisation, etc.

- organiser une action de formation pour Mme V., directrice générale de l'association, destinée à la sensibiliser à la gestion des risques psycho-sociaux, ces cinq mesures sous astreinte de 500 € chacune au profit du Trésor Public, par jour de retard à compter du 30^e jour suivant la notification du présent jugement,

- mettre en place une salle de restauration, et en garantir le libre accès, pour les salariés souhaitant prendre les repas dans les locaux de l'association,

- ouvrir un libre accès à la salle de restauration aux salariés de 8 h à 16 h sans interruption,

- adresser copie du rapport final d'expertise et du présent jugement à chacun des membres du conseil d'administration de l'association AID Colmar, à savoir :

- Madame S., domiciliée (...)

- ces trois mesures sous astreinte de 500 € chacune au profit du Trésor Public par jour de retard à compter du 15^e jour suivant la notification du présent jugement

- interdire au président et à la directrice générale de tenir des propos ou d'avoir un comportement dénigrants, insultants, malveillants ou excessifs à l'encontre des salariés et anciens salariés de l'association AID Colmar

(Mme Klee, prés. – M^{es} Dulmet, Choukour, av.)

Note.

1. En préambule, il convient de rappeler que les missions du délégué du personnel sont énumérées à l'article L.2313-1 du Code du travail et qu'en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, l'article suivant donne au délégué des pouvoirs pour agir et lutter, notamment contre le harcèlement (moral ou sexuel), les discriminations, les atteintes à la santé physique ou mentale et aux libertés individuelles (1).

Dans cette décision, il s'agit à la fois d'une atteinte individuelle, celle d'une déléguée du personnel harcelée, et d'une atteinte collective à l'encontre de l'ensemble des salariés d'une association, harcelés également. L'originalité de cette affaire réside dans le fait que la procédure s'est déroulée en plusieurs actes, par trois décisions du Conseil de prud'hommes de Colmar. D'abord un jugement avant dire droit du 30 septembre 2014 (2), puis un jugement du 13 janvier 2015 (3) et enfin un dernier jugement du 10 novembre 2015 (ci-dessus).

L'action en justice a été initiée par une déléguée du personnel au profit d'une autre déléguée et de l'ensemble des salariés qui travaillent dans une association d'aide à domicile sise à Colmar, ayant un effectif supérieur à 20 personnes. Les salariés se plaignaient d'une ambiance délétère, avec critiques incessantes sur leur travail, insultes et même bousculades. En mai 2011, un premier droit d'alerte avait été lancé par les délégués, puis un deuxième en octobre 2012 ; malgré plusieurs relances, un courrier aux membres du conseil d'administration de l'association en juin 2012, des demandes de réunion et une grève en février 2014, l'employeur n'a jamais daigné répondre.

Plutôt que d'agir sous l'angle – manifeste – du délit d'entrave, les délégués du personnel ont émis, en mars 2014, un ultime droit d'alerte et, en l'absence totale de réponse de la part des dirigeants de l'association, une déléguée a saisi le Conseil de prud'hommes de Colmar sur le fondement de l'article L. 2313-2 du Code du travail, qui dispose que « Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

(1) P. Ménétrier, « La mission des délégués du personnel », RPDS 2010, p. 387, spéc., p. 390 ; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 30^{ème} éd., 2015, Précis Dalloz, § 1175.

(2) CPH Colmar, 30 septembre 2014, RG 14/00581, non reproduit.

(3) Non reproduit, même RG.

Cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor. »

Conformément à ce texte, l'affaire a été audiençée directement devant le bureau de jugement (sans préalable de conciliation), qui statue en la forme des référés, bien que la décision soit qualifiée de jugement, et tranche le litige au principal (et non à titre provisoire).

2. En l'espèce, l'employeur étant dans l'impossibilité de justifier avoir procédé à une enquête avec un délégué comme le prévoit l'article susvisé, le Conseil a ainsi ordonné (4) une expertise afin :

- d'évaluer les risques subis et les atteintes aux libertés des salariés et, si nécessaire, d'apporter des propositions d'action pour y remédier ;
- de faire toute observation utile et, au besoin, s'adjointre tout sachant.

L'employeur refusant d'exécuter le jugement et de consigner les fonds nécessaires au début de l'expertise, la déléguée du personnel a dû solliciter de nouveau le Conseil de prud'hommes pour qu'il ordonne à l'association de consigner la somme nécessaire sous astreinte (5). Sous cette menace, l'expertise a enfin pu commencer.

C'est ainsi que l'expert a interrogé les salariés en leur soumettant un questionnaire, les a entendus et a rencontré l'inspection et la médecine du travail.

3. Cette décision a permis de mettre au jour de nombreux documents essentiels à établir des éléments laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral :

- plusieurs courriers du contrôleur du travail, dont l'un rappelait l'association à ses obligations en matière de souffrance au travail, de prévention des

agissements de harcèlement moral et préconisait de prendre en considération ce risque à l'occasion de la mise à jour du document unique d'évaluation ; le recours à l'expert permet ainsi d'éviter le débat sur la soumission au secret professionnel de la correspondance de l'inspection du travail ;

- l'enquête administrative de la CPAM, qui a conclu à la reconnaissance de l'accident du travail en faisant ressortir un lien de causalité entre le harcèlement moral pratiqué depuis plusieurs mois par le président de l'association et le malaise d'une déléguée sur le lieu de travail ;

- les témoignages de salariés (dont certains ont été repris dans le jugement), et qui n'auraient certainement pas tous attesté spontanément, si seule la déléguée leur avait demandé ; en particulier, la procédure d'expertise a permis de respecter l'anonymat pour certains d'entre eux.

Entretemps, l'association avait essayé de licencier l'une des déléguées du personnel. Cependant, par décision du mois de mai 2014, l'inspecteur du travail avait refusé son licenciement, en mettant en exergue le harcèlement moral que l'association exerçait sur elle et sur ses collègues. Par ailleurs, en juillet 2014, seize salariés avaient porté plainte auprès du Procureur de la République. Déjà, en mai 2011, une enquête avait été menée par l'inspection du travail sur la souffrance au travail subie par les salariés de l'association, lors de laquelle l'administration avait rencontré la direction qui n'avait pas réagi.

4. Par un troisième jugement (ci-dessus), le Conseil de prud'hommes de Colmar a déclaré recevable le rapport d'expertise, que l'employeur accusait de partialité, et a conclu que, suite aux éléments établis tant par la déléguée que par ce rapport laissant présumer l'existence d'un harcèlement, l'employeur ne démontrait pas que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (6).

En conséquence, la juridiction a notamment ordonné sous astreinte des mesures qu'il n'est pas habituel de voir :

- établir un document unique de délégation ;
- modifier le volet risques psychosociaux du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- réaliser un bilan social annuel ;
- réaliser chaque année une enquête de satisfaction du personnel, notamment sur le stress et les risques psychosociaux ;

(4) CPH Colmar, 30 septembre 2014, préc.

(5) Jugement du 13 janvier 2015, préc.

(6) H. Gosselin, « Alléger le salarié du fardeau de la preuve », Dr. Ouv. 2014, p. 197.

- organiser une formation sur ces risques pour les membres chargés d'élaborer le document unique ;
- évaluer les actions mises en places pour prévenir ces risques ;
- organiser une réunion du personnel trimestrielle, en dehors de la présence du président ou des membres du conseil d'administration ;
- mettre en place une salle de restauration et en garantir le libre accès aux salariés de 8 h à 16 h sans interruption ;
- interdire au président et à la directrice de tenir des propos ou avoir un comportement dénigrants, insultants, malveillants ou excessifs à l'encontre des salariés actuels ou anciens.

En cours de procédure, l'une des déléguées a pris acte de la rupture de son contrat de travail en août 2014. Nul doute qu'avec ce jugement qui a apporté toutes les preuves nécessaires à la requalification de la prise d'acte de la rupture en licenciement nul pour faits de harcèlement, la formation du Conseil qui sera saisie n'aura d'autres choix que de rentrer en voie de condamnation (6 bis).

5. Cette affaire est à rapprocher d'un jugement du Conseil de prud'hommes de Cannes, qui, ayant constaté, dans le cadre de l'article L. 2313-2 du Code du travail, la carence de l'employeur à fournir des documents pertinents, a ordonné non seulement la délivrance des éléments nécessaires à la constitution d'un panel de salariés représentatifs (notamment par l'établissement de tableaux comparatifs), mais également la continuation de l'enquête avec le délégué (7).

Dans un autre jugement (8), sur demande d'une salariée titulaire de plusieurs mandats syndicaux, ne parvenant pas à accéder au statut de cadre comme ses collègues, une déléguée du personnel a d'abord lancé un droit d'alerte infructueux. Elle a ensuite saisi le bureau de jugement en la forme des référés afin d'obtenir les bulletins de salaire des assistantes ayant le statut de cadre. Après les avoir obtenus afin d'élaborer le panel de comparaison, la salariée a pu faire reconnaître la discrimination syndicale dont elle faisait l'objet et réparer son préjudice (repositionnement en tant que cadre et allocation de dommages et intérêts).

Ainsi, dans ces deux décisions et celle commentée, la maîtrise de la procédure prud'homale, par les demandeurs comme par les conseillers, a permis de faire émerger des preuves avant un procès pour atteinte aux personnes ou à des libertés individuelles.

Rappelons qu'en dehors de ces atteintes spécifiques, il existe des moyens efficaces en matière probatoire (9), notamment :

- l'article 145 du Code de procédure civile, qui dispose que « *s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé* ». En ce qui concerne la procédure prud'homale, il s'agira donc d'agir par le biais du référé (10) ;
- en cours de procès, il sera toujours possible, dès le bureau de conciliation, de demander la mise en état du dossier, la production de pièces, une mesure d'instruction, comme la désignation de conseillers rapporteurs ; techniques qui, si elles demeurent encore possibles devant le bureau de jugement, s'avèrent trop tardives.

Pour conclure, la saisine du bureau de jugement en la forme des référés, devant le Conseil de prud'hommes, demeure rare, car méconnue à la fois des salariés et des délégués du personnel. Cette ignorance est dommageable, puisque cette procédure sert, par exemple, à préserver le salarié non « protégé » de représailles, d'agir au cœur du litige afin d'éviter son licenciement, notamment en recueillant les preuves nécessaires. Enfin, l'utilisation de cette procédure dérogatoire du droit commun permet une réparation intégrale, c'est-à-dire la préservation de l'emploi, et non seulement l'octroi de dommages et intérêts une fois que le mal est fait.

Sylvie Mess,

Conseillère prud'homme, Avignon

(6 bis) V. depuis la décision rapportée, sur une prise d'acte : CPH Colmar, 8 mars 2016, RG n°15/00331.

(7) CPH Cannes, 9 septembre 2010, Dr. Ouvr. 2011, p. 404, n. D. Boulmier ; rappr. M. Keller, « La forme, sœur jumelle des libertés dans l'entreprise et devant le Conseil de prud'hommes », Dr. Ouvr. 2007, p. 399, ainsi que CPH Créteil, 28 novembre 2003, Dr. Ouvr. 2004, p. 292, n. M. Keller.

(8) CPH Versailles, 14 mai. 2013, Dr. Ouvr. 2013, p. 766, n. D. Boulmier.

(9) N. Bruché et C. Porin, « Instruire le dossier pour établir les faits : le rôle actif du juge », Dr. Ouvr. 2014, p. 247.

(10) Cass. Soc., 19 décembre 2012, n° 10-20.526, Dr. Ouvr. 2013, p. 287, n. S. Mazardo et P. Riandey.