

Le CHSCT de L'UIA PARIS a déposé plainte pour entrave à son fonctionnement sans considération de la plainte pour harcèlement.

En effet, il n'a eu d'autre choix.

D'une part car durant 2 ans et demi, entre le début de l'année 2008 et la fin du 1^{er} semestre 2010, dans son périmètre, 3 salariés ont tenté de se suicider.

D'autre part durant cette période les violences verbales et les obstructions aux règles de fonctionnement du CHSCT ont atteint un niveau paroxystique.

Cette violence a laissé les élus choqués et en souffrance.

L'entrave n'a certes pas été retenue, mais la constitution de partie civile l'a été, car les faits de harcèlement commis ont exposé la santé et la sécurité des salariés dépendant du périmètre de l'intervention du CHSCT de L'UIA PARIS, de ce fait il a subi un préjudice dont il est recevable à demander réparation.

Ceci dans la continuité de la jurisprudence de la Chambre de l'Instruction de la Cour d'Appel de PARIS dans l'affaire de la catastrophe ferroviaire de Brétigny.

Les Missions du CHSCT

Lorsque l'on a un problème lié à son travail on va « voir son délégué ». Cela signifie aussi bien son délégué du personnel qu'un membre du CHSCT.

Car le CHSCT est une instance dite de terrain.

Le CHSCT a une spécificité dans sa mission en termes de relation avec l'employeur.

En effet le CHSCT aide l'employeur à remplir ses obligations en matière de prévention.

Il est évident que c'est une instance où l'avis de l'employeur et celui des représentants des salariés sont l'objet d'une confrontation.

Mais en matière de prévention l'employeur a une obligation de résultat.

C'est le sens de l'article L4121-1 du CT « **L'employeur prend les mesures nécessaires pour adapter le travail à l'homme.** »

On peut discuter sur le fait de savoir si le résultat doit porter sur la sécurité elle-même (obligation de sécurité de résultat) ou sur la prévention.

En tout état de cause- et c'est la Cour de Cassation qu'il l'a précisé dans son rapport annuel pour l'année 2015- l'employeur doit prendre toutes les mesures de prévention qui peuvent être prises.

La loi donne en conséquence au CHSCT un certain nombre de prérogatives qui vont lui permettre de faire des préconisations qui vont permettre également à l'employeur de s'interroger sur les questions qu'il doit se poser : A-t-on pris toutes les mesures de prévention **nécessaires ?**

En cas de constat d'un risque, le CHSCT a 2 outils à sa disposition : l'enquête et l'expertise.

Les tentatives de suicides

Monsieur Didier LEFRANCOIS a tenté de se suicider le 5 novembre 2007

Monsieur Guy DABE a tenté de se suicider le 6 janvier 2009

Monsieur Hervé GERAUD a tenté de se suicider le 17 mars 2009.

Sur un périmètre de 1300 salariés, 3 tentatives de suicide dans une période de 16 mois. Pour chacun d'eux, le soupçon avec les conditions de travail ne pouvait être discuté.

Tour à tour le CHSCT a tenté d'utiliser l'enquête et l'expertise pour jouer son rôle, prendre ses responsabilités et tout a gravement dysfonctionné dans une débauche d'hostilité envers les élus.

Les autres parties civiles plaideront sur le harcèlement lui-même, ses caractéristiques, sa mise en place, son imputabilité, ses conséquences.

La question que soulève le CHSCT est pourquoi empêcher le CHSCT de remplir sa mission si on veut véritablement prévenir le harcèlement ?

En d'autres termes pourquoi empêcher le CHSCT de dénoncer et prévenir le harcèlement si on ne veut pas le harcèlement comme méthode de gestion ?

Si on ne veut pas de prévention, c'est qu'on veut le harcèlement.

A l'audience du 31 mai 2019 le représentant du CHSCT s'est exprimé en détail sur les méthodes employées par les présidents successifs du CHSCT.

Le directeur de l'UIA a présidé le CHSCT sur la plus longue période des tentatives de suicide (jusqu'en septembre 2009) et a ensuite délégué ses pouvoirs à un subordonné.

Tentative de suicide de Monsieur Lefrançois en novembre 2007 : le CHSCT décide de procéder à une enquête, le code du travail oblige à ce qu'elle soit menée conjointement (membre de la délégation du personnel/direction).

Or un fait objectif indéniable démontre la volonté de faire en sorte que l'enquête n'aboutisse pas : alors que tout est par essence urgent, les entretiens se déroulent de **JANVIER 2008 à MARS 2009**.

Même si la direction pense qu'il n'y a pas une situation de danger, elle doit vouloir en avoir le cœur net le plus vite possible. Si elle est de bonne foi elle doit vouloir que l'enquête avance.

Or les conclusions de l'employeur ne sont remises qu'en mars 2010.

Tentative de suicide de Monsieur Dabe en janvier 2009 : une mesure d'expertise est votée.

Le président du CHSCT exerce une série de pression pour faire renoncer les élus à leur décision de recourir à une mesure d'expertise.

En substance, le principal argument pour contester les expertises est l'absence de risque grave et le coût très élevé.

Cela signifie que pour la direction de l'entreprise le fait que 2 tentatives de suicide aient eu lieu entre novembre 2007 et janvier 2009 n'est pas considéré comme un risque grave.

Pourtant la loi ne demande pas que le danger soit avéré pour donner le droit à l'expertise, s'agissant de prévention, elle n'exige qu'un risque.

De plus le coût de l'expertise ne peut être un argument puisque qu'elle soit à l'initiative des élus ou de l'employeur lui-même, la prévention a toujours un coût.

L'employeur conteste la décision d'expertise et perd son procès.

Par ailleurs cela ne suffit pas d'utiliser les voies de droit, il faut faire pression pour que les élus changent leur vote, les attaquer personnellement en réunion, modifier unilatéralement les dates de rendez-vous avec l'expert, ne pas lui communiquer les documents dont il a besoin, laisser planer les menaces de poursuites disciplinaires, ralentir le déroulement des réunions.

L'employeur invoque une faute grave parce que les élus ont fait entrer les experts dans les locaux de l'entreprise.

Tout cela aboutit à un harcèlement personnel des élus et à une souffrance de ceux-ci pris entre leur loyauté envers leurs collègues et l'impossibilité de remplir leur mission.

Alors même que les élus ne sont pas les seuls à dire que l'expertise est indispensable : le représentant de la CRAMIF, l'inspecteur du travail, et les motifs de l'ordonnance de référé rendue par le tribunal recommandent avec insistance de recourir à l'expertise.

Malgré cela il est nécessaire de recourir au vote d'une résolution du CHSCT en 3 points pour obtenir la communication de documents permettant à l'expert de terminer sa mission et déposer son rapport :

- demande de communication des pièces à l'expert,
- plainte pénale,
- lettre au directeur général de l'époque Stéphane Richard,

Survient la 3ème tentative de suicide de Monsieur Géraud en mars 2009, la réponse de l'employeur est encore pire.

Tant le principe de l'enquête que celui de l'expertise est refusé.

L'employeur procède à une enquête interne, mais ne trouve rien de mieux que de faire intervenir le pôle interne d'enquêtes disciplinaires, dénommé du sobriquet de « bœufs-carottes ».

La réponse est toujours identique, la direction considère même que Monsieur Géraud n'a pas commis de tentative de suicide.

Qui peut penser que le directeur de l'UIA prend tous ces risques sans être soutenu et encadré par sa propre hiérarchie qui lui donne les consignes d'agir ainsi ?

D'ailleurs il a été promu, il a été chargé de conduire la relance du programme FFTH et son industrialisation (la fibre), programme phare pour France Télécom en 2010.