


Journée d'Actualité sociale
9 mars 2015


La protection des travailleurs et des témoins

Nathalie de Hontheim
Conseillère
CESSoC



Plan

- 1** Qui est protégé et dans quel cadre ?
 - Procédures ouvrant le droit à la protection
- 2** Modalités de la protection
 - Bénéficiaires de la protection
 - Notion de « représailles »
 - Début
 - Durée et charge de la preuve
- 3** Quelles sont les sanctions ?





Qui est protégé et dans quel cadre ?


- Procédures ouvrant le droit à la protection




CESSoC

Qui est protégé et dans quel cadre ?

- **Tous les travailleurs**
 - Politique de prévention et protection
 - Procédures pour les Risques psychosociaux en général
- **Les travailleurs qui demandent une intervention**
 - Pour des faits de violence ou de harcèlement moral et/ou sexuel (V-HM-HS)

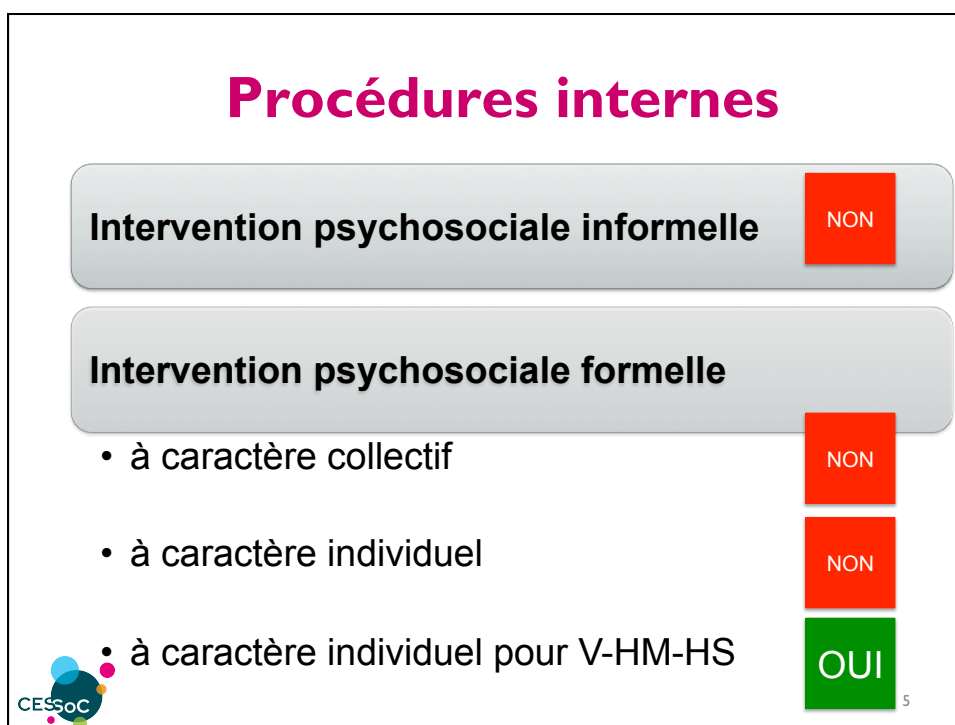
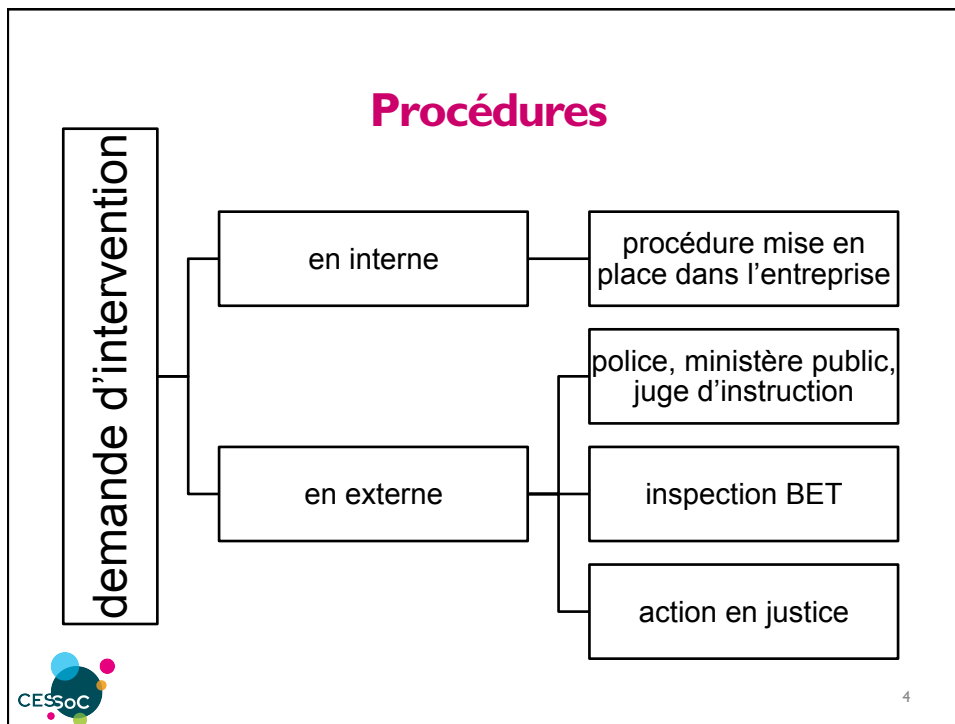


Protection
représailles



CESSoC

3



Procédures externes

Contrôle du Bien-être au Travail

Plainte à la Police ou à l'Auditeur du Travail

Action devant le Tribunal du travail

OUI

Si le travailleur n'a pas pu agir autrement

NON

Si les procédures internes existent => le travailleur sera redirigé



6

Modalités de la protection

- Bénéficiaires de la protection
- Notion de « représailles »
- Début
- Durée et charge de la preuve



Bénéficiaires de la protection (procédures internes)

1. le travailleur - demande d'intervention formelle pour V-HM-HS

- selon les procédures de l'entreprise
- demande acceptée par le conseiller en prévention

2. le travailleur - témoin direct

- qui intervient auprès du CPAP
- à propos de la situation qui fait l'objet de la demande



8

Bénéficiaires de la protection (procédures externes)

3. le travailleur - demande une intervention (auprès de l'inspection - auprès police, ... - action en justice)

4. le travailleur - témoin direct

Conditions :

- ⇒ pas de conseiller en prévention spécialisé désigné
- ⇒ pas de procédure en place
- ⇒ procédure n'a pu mettre fin aux faits V-HM-HS au travail
- ⇒ procédure pas été appliquée légalement
- ⇒ vu la gravité des faits dont le travailleur a été l'objet



9

Notion de représailles

- La protection contre
 - mesures préjudiciables prises par l'employeur

ATTENTION



- mesures conservatoires proportionnées

- pendant ou après la relation de travail
- pour le travailleur demandeur
- pour les travailleurs témoins des faits



10

Notion de représailles

- Représailles
 - Exemples
 - Rupture du contrat
 - Modification unilatérale des conditions de travail
 - Évaluations à répétition
 - Discrédit auprès d'un futur nouvel employeur ...
- Mesures conservatoires
 - Définition
 - Nécessaires
 - Proportionnées
 - Raisonables

ATTENTION

- Charge de la preuve à l'employeur



11

Début de la protection (procédures internes)

- **Travailleur** - Demande d'intervention psychosociale formelle pour V-HM-HS
 - Actée dans un document écrit (document de demande d'intervention formelle)
 - Copie signée de la demande pour accusé de réception
 - ou par recommandée (3ème jour ouvrable)
 - Acceptée ou refusée dans les 10 jours calendriers (ou réputée acceptée)



12

Début de la protection (procédures internes)

- **Travailleur - témoin direct (V-HM-HS)**
 - porte son témoignage à la connaissance du conseiller en prévention AP
 - dans un document daté et signé
 - document communiqué à l'employeur



13

Début de la protection (procédures externes)

- **Travailleur** - Plaintes à ILS, Police, Auditorat
 - reçoit la plainte (date) ← Début
 - informe l'employeur du dépôt d'une plainte et de la protection des personnes concernées (demandeur et témoin)



14

Début de la protection (procédures externes)

- **Action en justice**
 - **Travailleur - demandeur**
 - Début
 - protection dès la citation ou le dépôt de la requête au greffe
 - travailleur informe employeur de cette protection
 - **Travailleur – témoin direct**
 - Début
 - à partir de la convocation ou de la citation à témoigner en justice
 - travailleur-témoin informe employeur de la protection



15

Durée de la protection et charge de la preuve

- introduction de la demande d'intervention
- dépôt d'une plainte
- déposition d'un témoignage

Durée de la protection

+ 12 mois

- action en justice

+ 3 mois

Charge de la preuve à l'employeur



Quelles sont les sanctions ?



Sanctions

- Le **travailleur** peut
 - Faire une demande de réintégration ou de rétablissement des conditions de travail
 - sans perte de rémunération
 - À défaut il a droit à une indemnité
 - au choix du travailleur
 - montant forfaitaire : 6 mois de rémunération brute
 - préjudice réellement subi



18

Sanctions

- La demande de réintégration est faite
 - par lettre recommandée à la poste
 - dans les 30 jours
 - qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail
- L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de 30 jours suivant sa notification



19

Sanctions

- **L'employeur** qui réintègre est tenu
 - de payer la rémunération perdue
 - de verser les cotisations sociales afférentes à cette rémunération



20

Sanctions

- L'employeur doit payer une indemnité au travailleur :
 - qui n'est pas réintégré ou repris dans sa fonction dans les conditions d'avant la rupture ou la modification
 - ou qui n'a pas demandé sa réintégration
 - et que le juge a estimé que le licenciement ou la mesure prise par l'employeur était une mesure protégée



21

Sanctions

Action en justice :

1. soit au dommage réellement subi
2. soit à un montant forfaitaire :
 - 3 mois de rémunération brute.
 - Ou 6 mois de rémunération brute dans certaines conditions



22

Sanctions

Code pénal social

- Diverses sanctions pénales
- Auteur des faits
- Employeur en défaut de mener un politique de prévention des risques
-



23

Sanctions

- Le travailleur doit s'abstenir de tout usage abusif des procédures internes ou externes
 - Pas de sanctions explicites dans la loi
 - Sanctions de droit civil ou de droit du travail
 - Réparation du dommage



24

Dia de synthèse

Demande interne d'intervention formelle pour faits de V-HM-HS ou témoignage

Demande externe ou témoignage à certaines conditions

Protection contre le licenciement ou mesures préjudiciables

12 mois à dater de la demande ou 3 mois après jugement
 • Charge de la preuve à l'employeur

Sanction : réintégration sans perte de rémunération ou indemnité (6 mois ou préjudice réellement subi)



25

