



être, à notre sens, mis sous "cloche". Enfin pour les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, il faudra également joindre au plan d'action un PV de carence de premier tour attestant de l'impossibilité d'engager une négociation en matière d'égalité professionnelle. ■

Observatoire - Agréments

Le Cisme rappelle qu'il est utile que les Services l'informent de leur situation en matière d'agrément

Chaque Service est invité à faire tenir copie des décisions d'agrément, voire des difficultés afférentes, à Virginie Perinetti (v.perinetti@cisme.org) dans la période actuelle, afin de dresser un état des lieux de la mise en œuvre de la réforme.

Preuve du harcèlement moral et certificats médicaux

La matérialité d'un harcèlement moral ne peut être rapportée par le salarié, au bénéfice de la seule production de certificats médicaux

(Cass. soc., 29 janv. 2013, n° 11-22.174)

En l'espèce, un salarié, engagé d'abord en qualité d'employé libre-service, puis de chef de rayon, par une société de grande distribution, a été licencié pour faute grave, après avoir fait l'objet d'un avertissement dans les suites de l'utilisation d'une nacelle sans autorisation et d'infractions aux règles d'hygiène et de sécurité.

Contestant le bien-fondé de son licenciement, ce salarié a, dès lors, engagé une action prud'homale au cours de laquelle il a, notamment, soutenu avoir été victime de harcèlement moral.

C'est dans ce contexte que ledit salarié a fait état de brimades continues de la part de son directeur de magasin et a argué qu'elles avaient été néfastes pour sa santé, constituant ainsi un harcèlement moral. Plus précisément, le salarié a produit, d'une part, un certificat médical établi par un médecin psychiatre, et d'autre part, un courrier de ce médecin au confrère qui lui avait adressé, ainsi que deux arrêts de travail pour "état dépressif réactionnel".

Débuté de ses prétentions, ledit salarié a ensuite décidé de contester la décision de la cour d'appel intervenue et qui avait, notamment, considéré que les attestations médicales ne faisaient que transcrire les doléances du salarié sans qu'elles ne soient corroborées par aucun autre élément du dossier : le salarié actionne donc jusqu'à la cour de Cassation.

Cependant, la Haute Juridiction considère ici :

"(...) que la cour d'appel devant laquelle le salarié apportait seulement les documents médicaux qu'elle a examinés, a souverainement estimé qu'ils n'étaient pas de nature à faire présu-

mer l'existence d'un harcèlement en l'absence de tout autre élément apporté ou même seulement allégué relatif aux brimades dont il aurait pu faire l'objet, d'autre part que si le salarié établissait le projet qu'il soit prochainement désigné délégué syndical, il ne résulta pas de ses conclusions qu'il a soutenu que l'employeur en était informé, que le moyen ne peut être accueilli".

Partant, le moyen est rejeté (mais la décision est toutefois partiellement cassée, au bénéfice d'un autre moyen de droit relatif à l'absence de faute grave).

En tout état de cause, cette décision d'espèce est intéressante puisqu'elle permet de situer l'incidence de la prise en charge médicale en matière de harcèlement. On rappellera à ce titre qu'au terme de la réforme intervenue en Santé au travail, la prévention du harcèlement fait explicitement partie de la mission des Services et de leurs médecins.

Néanmoins, la difficulté évidente à appréhender, en pratique, cet agissement répréhensible, nécessite également de rappeler que l'établissement d'attestations ou de certificats médicaux doit se faire avec circonspection. Ainsi, soulignons encore qu'un praticien peut parfaitement constater par écrit des faits ou rapporter les dires de la personne qu'il prend en charge. Mais cet exercice ne doit pas conduire ledit médecin à "attester" ou "certifier" ce qui relève, en fait, de la seule déduction. On indiquera, à ce titre, que le Conseil National de l'Ordre des Médecins propose, sur son site : www.conseil-national.medecin.fr, des éléments utiles sur ce sujet.

☞ Les certificats médicaux : règles générales (voir compléments de lecture sur le site du Cisme). ■



Parution



Mieux vieillir au travail

Il existe un vieillissement de la population active qui va augmenter dans les années à venir du fait du recul de l'âge de départ à la retraite.

La réglementation récente impose aux entreprises de plus de 50 salariés d'élaborer un plan seniors au travers d'accords d'entreprises, pour favoriser le maintien en emploi des seniors et pour établir un plan d'action pénibilité.

Pour permettre aux acteurs en Santé au travail d'être des interlocuteurs pertinents, il est exposé dans ce livre, rédigé par des experts, la synthèse des connaissances sur le vieillissement et des outils d'intervention, ainsi que des Fiches de repérage des situations à risque d'exclusion des salariés vieillissants, et des pistes d'amélioration.

Editions DOC/IS
www.editions-docis.com