

Association Horizon Social

Le Dôme Social

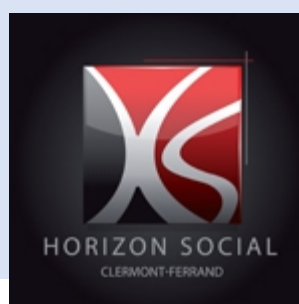
Revue mensuelle n°5

M2 DROIT SOCIAL - PROMO 2021/2022

Sig

SOMMAIRE

EDITO	3
INTERNATIONAL	5
OIT : Des changements cruciaux sont nécessaires pour protéger la santé des télétravailleurs	5
Courrier expat : Le Costa Rica, le paradis du télétravail	7
La Provence : Les plaintes pour agression sexuelle au travail bientôt facilitées aux Etats-Unis	8
NATIONAL	10
Actu juridique : Nullité du licenciement du lanceur d’alerte	10
France info : La « vie n’est pas une annexe du travail » : « la France ouvre le débat sur la semaine de 4 jours	11
Le Monde : Manifestation à Paris des « travailleurs essentiels » pour réclamer des revalorisations salariales	13
LOCAL	20
France 3 Auvergne : Michelin condamné pour harcèlement sexuel et moral : "Ces années ont été un enfer"	15
France Bleu Pays D’Auvergne : Clermont-Ferrand : l’enseigne Carrefour jugée responsable du suicide d’une de ses salariées	18



EDITO

Chers lecteurs,

De retour de la période de stage, c'est avec joie que la promotion Master 2 droit social reprend les rênes de sa revue d'actualité générale « Le Dôme social » pour cette cinquième parution. Nous vous souhaitons une bonne lecture.

Cette semaine nous allons donc vous présenter quelques articles qui ont marqué les dernières semaines.

Sur le plan international, trois articles vous seront présentés.

Le premier article a été publié sur le site l'OIT, le **02 février 2022**. Cet article revient sur la nouvelle note de synthèse publiée par deux organisations des Nations Unies, à savoir l'OMS et l'OIT. Le texte présente les avantages et les risques du télétravail pour la santé, ainsi que les changements nécessaires pour s'adapter à l'évolution s'agissant des différentes formes de travail à distance en raison de la pandémie de COVID-19 et la transformation numérique du travail.

Le second article est paru dans le journal **Courrier expat**, le **13 décembre 2021**. Dans cet article extrait du quotidien espagnol El Pais, il est question des moyens mis en place par le Costa Rica afin de devenir l'Eldorado des nomades numériques.

Le troisième article est paru dans le journal **La Provence**, le **10 février 2022**. Cet article concerne une nouvelle loi adoptée par le congrès américain qui invalide toute clause dans un contrat de travail qui interdirait aux victimes d'agressions sexuelles de poursuivre leur agresseur ou leur entreprise devant les tribunaux.

Sur le plan national, trois articles seront mis à votre disposition.

Le premier article est publié par le site **Actu-juridique**, le **29 novembre 2021**. Il traite de la nullité du licenciement d'un salarié lanceur d'alerte. Ce licenciement étant intervenu lorsque le salarié a signalé à la compagnie régionale des commissaires aux comptes une situation de conflit d'intérêts concernant la société qui l'emploie entre ses missions d'expert-comptable et celles de commissaire aux comptes.

Le deuxième article est publié par le journal **France info**, le **10 février 2022**. Cet article porte sur l'intérêt de certains candidats à l'élection présidentielle ainsi que certains chefs d'entreprise à l'instauration de la semaine de quatre jours.

Le troisième article, qui est présenté, a été publié au sein du quotidien **Le Monde**, le **03 février 2022**. Selon cet article, ce jeudi 3 février, des « travailleurs essentiels », réunis à l'appel de la CFDT, ont manifesté à Paris pour réclamer des revalorisations salariales.

Sur le plan local, deux articles vous seront présentés.

Le premier article est paru sur le site **France 3 Auvergne le 14 janvier 2022**. Cet article traite de l'issue d'une bataille judiciaire engagée entre Virginie Fournier, une femme pilote de Michelin Air Services et le groupe Michelin. Cette bataille se sera soldée le mercredi 12 janvier par le rejet du pourvoi du groupe Michelin, condamné pour discrimination sexuelle, harcèlement moral et sexuel et licenciement abusif.

Le deuxième article a été publié sur le site de **France Bleu Pays d'Auvergne, le 7 février 2022**. Cet article relate un tout autre feuilleton judiciaire. En effet, le groupe Carrefour est condamné pour homicide involontaire par personne morale dans le cadre du travail après le suicide, en avril 2017, d'une de ses salariées. En revanche, le groupe a été relaxé des faits de harcèlement moral.



Publié le 02/02/22

Des changements cruciaux sont nécessaires pour protéger la santé des télétravailleurs

Une nouvelle étude de l'OIT et de l'OMS présente des recommandations pour un télétravail – partiel ou complet – qui soit sûr et productif.

GENÈVE (OIT/OMS Infos) – L'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont demandé que des mesures soient mises en place pour protéger la santé des travailleurs lors du télétravail.

Une nouvelle note de synthèse pour un télétravail sûr et sain , publiée par les deux institutions des Nations Unies, décrit les avantages et les risques du télétravail pour la santé, ainsi que et les changements nécessaires pour s'adapter à l'évolution vers différentes formes de travail à distance causée par la pandémie de COVID-19 et la transformation numérique du travail.

Selon le rapport, parmi les avantages figurent l'amélioration de l'équilibre entre travail et vie personnelle, la possibilité d'effectuer des horaires de travail flexibles et de l'activité physique, la réduction du trafic routier et des temps de trajet pour se rendre au travail, et une diminution de la pollution atmosphérique – qui tous peuvent améliorer la santé physique et mentale et le bien-être social. Le télétravail peut aussi favoriser l'augmentation de la productivité et la réduction des coûts de fonctionnement pour de nombreuses entreprises.

Cependant, le rapport prévient que, sans une planification, une organisation et un soutien en matière de santé et de sécurité appropriés, l'impact du télétravail sur la santé physique et mentale et le bien-être social des travailleurs peut être considérable. Il peut conduire à l'isolement, à l'épuisement professionnel, à la dépression, à la violence domestique, à des lésions musculo-squelettiques et autres, à la fatigue oculaire, à une augmentation de la consommation de tabac et d'alcool, à l'allongement du temps passé en position assise et devant un écran, ainsi qu'à une prise de poids malsaine.

Le rapport décrit les rôles que devraient endosser les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et les services de santé au travail en vue de promouvoir et de protéger la santé et la sécurité lors du télétravail.

«La pandémie a provoqué une forte hausse du télétravail, ce qui a réellement modifié la nature du travail, pratiquement du jour au lendemain, pour de nombreux travailleurs», a déclaré Maria Neira, Directrice du département Environnement, changement climatique et santé de l'OMS. «Au cours des deux années écoulées depuis le début de la pandémie, il est devenu très clair que le télétravail peut facilement apporter des bienfaits pour la santé mais qu'il peut aussi avoir des effets désastreux. De quel côté penchera la balance dépend entièrement de la collaboration entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, et de l'existence de services de santé au travail agiles et inventifs pour mettre en place des politiques et des pratiques qui bénéficient à la fois aux travailleurs et au travail.»

«Le télétravail, surtout partiel, est là pour durer et devrait augmenter après la pandémie, car tant les entreprises que les employés ont éprouvé leur faisabilité et leurs avantages», a déclaré Vera Paquete-Perdigão, Directrice du département Gouvernance et tripartisme de l'OIT. «Alors que nous sortons de ce 'schéma transitoire' pour nous installer dans une nouvelle normalité, nous avons l'occasion d'intégrer de nouvelles politiques, pratiques et normes de soutien pour garantir à des millions de télétravailleurs un travail sain, heureux, productif et décent.»

Les mesures à mettre en place par les employeurs consistent à s'assurer que les travailleurs soient correctement équipés pour accomplir leurs tâches professionnelles; à fournir les informations, directives et formations nécessaires pour limiter les répercussions du télétravail en matière psychosociales et de santé mentale; à former les cadres à une gestion efficace des risques, à l'encadrement à distance et à la promotion de la santé au travail; et à instaurer le «droit à la déconnexion» et à un nombre suffisant de jours de repos. Enfin, selon le rapport, les services de santé au travail doivent pouvoir apporter un soutien ergonomique, mental et psychosocial aux télétravailleurs en utilisant des technologies numériques de télésanté.

Le rapport propose des recommandations pratiques pour l'organisation du télétravail afin de répondre aux besoins des travailleurs comme des organisations. Il s'agit notamment de discuter et d'élaborer des plans de travail individuels de télétravail et de clarifier les priorités; d'être clair sur les délais et les résultats attendus, de convenir d'un système commun pour signaler la disponibilité au travail; et de veiller à ce que les responsables et les collègues respectent le système.

Les entreprises qui emploient des télétravailleurs devraient élaborer des programmes spéciaux pour le télétravail, combinant des mesures de gestion du travail et de la performance avec des technologies de l'information et de la communication et un équipement adéquat, ainsi que des services de santé au travail assurant un soutien global dans les domaines sanitaire, ergonomique et psychosocial.



Publié le 11/02/2022

Le Costa Rica, le paradis du télétravail

Plages merveilleuses, forêts luxuriantes, hôtels offrant des activités sportives variées et exemption de taxe. Le pays à tous (et fait tout) pour attirer les nomades numériques.

Le Costa Rica a récemment une nouvelle loi. Le but : attirer davantage de nomades numériques, relate **El Pais**, qui est allé à leur rencontre. Ils sont jeunes, travaillent dans la finance, dans la Tech, le marketing ou l'enseignement à distance et entendent bien tirer parti du télétravail. Pour le quotidien espagnol, les raisons du succès de ce pays d'Amérique latine sont simples :

un climat tropical agréable toute l'année, des plages volcaniques impeccables sur la côte atlantique et des plages de sable blanc du côté Caraïbes, des forêts qui abritent 6 % de la biodiversité mondiale et plein d'activités dont la randonnée, le yoga, le surf et les sports d'aventure."

De plus, depuis la loi d'octobre 2021, les télétravailleurs étrangers sont exemptés de certains impôts, bénéficient de facilités pour l'ouverture d'un compte en banque et peuvent utiliser leur permis de conduire de leur pays. Seule condition (et pas des moindres) : gagner au moins 2 600 euros par mois.

Gladys Cali, experte de marketing en ligne, née à Barcelone et âgée de 33 ans, a passé une partie de l'année dernière à voyager avant de poser ses valises au Costa Rica. Une destination qui l'a séduite pour *"son climat, sa nature et l'énergie et l'inspiration qu'[elle] y trouve grâce à la rencontre avec de nombreux autres nomades qui ont des projets fantastiques. Au début, les nomades numériques étaient des blogueurs et des routards, mais ensuite, les informaticiens et les gens dans les affaires les ont rejoints et, depuis le début de la pandémie, les rangs n'ont cessé de grossir"*.

La jeune femme ne tarit pas d'éloges sur le Costa Rica et sur le télétravail à l'étranger :

J'encourage tous les entrepreneurs qui souhaitent devenir des nomades numériques : c'est un mode de vie merveilleux. Et aux gens qui disent que c'est juste une mode qui passera, je réponds qu'on disait la même chose des réseaux sociaux à leurs débuts."

La Provence

Publié le 10/02/2022

Les plaintes pour agression sexuelle au travail bientôt facilitées aux Etats-Unis

Ce texte invalide toute clause dans un contrat de travail qui interdirait aux victimes de poursuivre leur agresseur ou leur entreprise devant les tribunaux.

Les personnes victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle sur leur lieu de travail pourront désormais beaucoup plus facilement porter plainte aux Etats-Unis, grâce à une loi adoptée jeudi au Congrès américain.

Ce texte invalide toute clause dans un contrat de travail qui interdirait aux victimes de poursuivre leur agresseur ou leur entreprise devant les tribunaux.

Selon les auteurs de cette loi, 60 millions d'Américains sont aujourd'hui soumis à ce genre de contrats, parfois sans même le savoir. *"Plus jamais ne pourra-t-on dire aux victimes d'agression ou d'harcèlement qu'il leur est légalement interdit de poursuivre leur employeur parce qu'une clause d'arbitrage est enfouie quelque part dans leur contrat"*, a applaudi la sénatrice démocrate Kirsten Gillibrand, auteure du texte.

Elle a imaginé cette loi avec l'élue républicain Lindsey Graham en 2017 en pleine vague du mouvement MeToo, quand le monde s'interrogeait sur les raisons pour lesquelles les femmes ne portaient pas plus fréquemment plainte pour les viols, agressions et harcèlements qu'elles subissaient.

L'époque *"de la femme qui ne sait pas que le type qui lui fait ça l'a aussi fait à une autre au bout du couloir"* est révolue, a assuré le sénateur de Caroline du Sud.

Déjà votée à la Chambre, la loi a été adoptée jeudi par des élus des deux partis, un fait extrêmement rare dans un Congrès ultra divisé. Le texte doit désormais être promulgué par le président Joe Biden pour entrer en effet.

Les élus ont balayé les craintes de leurs détracteurs, qui assuraient qu'il pourrait être exploité par des employés pour d'autres motifs que des agressions. *"La loi est très précise"*, a souligné la sénatrice Joni Ernst, elle-même victime par le passé d'agression sexuelle. L'élue a appelé à ce que les *"voix de survivantes soient enfin entendues"*.

Les scandales de harcèlement sexuel et d'agressions se sont multipliés ces dernières années dans la Silicon Valley.

Au point de conduire à des manifestations en personne, un mode d'action extrêmement rare dans ce secteur. En novembre 2018, de Singapour à la Californie, des milliers d'employés de Google avaient ainsi observé un arrêt de travail pour dénoncer la gestion du harcèlement sexuel au sein de l'entreprise.

En octobre 2021, le gouverneur de Californie, siège de nombreux grands groupes de la tech, avait en parallèle promulgué une loi censée permettre aux victimes de harcèlement de s'exprimer librement, au lieu d'être réduites au silence par des accords de "*non-divulgation*".



Actu-Juridique.fr

Publié le 2/02/2022

Nullité du licenciement du lanceur d'alerte

À la suite de l'obtention de son diplôme d'expert-comptable et de commissaire aux comptes, un salarié conclut un nouveau contrat de travail avec la société d'expertise comptable et de commissariat aux comptes qui l'emploie. Il alerte son employeur, par lettre recommandée, sur une situation de conflit d'intérêts concernant la société entre ses missions d'expert-comptable et celles de commissaire aux comptes, en soulignant qu'à défaut de pouvoir discuter de cette question avec son employeur, il en saisirait la compagnie régionale des commissaires aux comptes, ce qu'il fait la veille de l'entretien préalable au licenciement, et il est licencié pour faute grave.

En raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales ou des manquements à des obligations déontologiques prévues par la loi ou le règlement, est frappé de nullité.

La cour d'appel de Paris qui relève, d'une part, que la lettre de licenciement reproche expressément au salarié d'avoir menacé son employeur de saisir la compagnie régionale des commissaires aux comptes de l'existence dans la société d'une situation de conflit d'intérêts à la suite de cas d'auto-révision sur plusieurs entreprises, situation prohibée par le code de déontologie de la profession, et, d'autre part, que la procédure de licenciement a été mise en œuvre concomitamment à cette alerte, fait ressortir que le salarié a été licencié pour avoir relaté des faits dont il avait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser une violation du code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes, et estimant sans dénaturation, dès lors que l'employeur ne soutient pas que le salarié avait connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce, que la mauvaise foi de ce dernier n'est pas établie, en déduit exactement que le licenciement est nul.

Sources : • Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 20-10057

franceinfo:

Publié le 10/02/2022

La « vie n'est pas une annexe du travail » : « la France ouvre le débat sur la semaine de 4 jours »

Et si on travaillait moins ou autrement ? On se penche aujourd'hui dans le Quart d'heure sur la question du temps de travail, qui s'invite dans la campagne présidentielle, et qui se pose de plus en plus dans les entreprises. On vous emmène dans une PME des Vosges qui a mis en place la semaine de 4 jours.



Des salariés de JC Logistique et leur dirigeante, Régine Crouet, dans les locaux de l'entreprise dans les Vosges, en février 2022. (ISABELLE RAYMOND / RADIO FRANCE)
Des blindés qui parcourent une forêt enneigée, des soldats qui s'entraînent à tirer, des missiles pointés vers le ciel... Dans les images de l'opération "Allied Resolve" lancée par la Russie et la

Biélorussie, tout est fait pour marquer les esprits. La Russie parle d'un *"simple entraînement en cas d'agression extérieure"*, mais l'Ukraine y voit une *"pression psychologique"* qui vient s'ajouter aux tensions déjà très fortes.

Benjamin Illy, envoyé spécial de franceinfo en Ukraine avec Laurent Macchietti, nous parle depuis la ville de Marioupol, près de la frontière avec la Russie, l'ambiance qui règne dans le pays. Les habitants tentent de maintenir une vie normale, tout en regardant avec attention *"les nuages noirs qui s'accumulent à l'Est"*.

Et si on passait tous à la semaine de 4 jours ?

"La vie n'est pas une annexe du travail". La formule est de François Mitterrand. En 1981 déjà, le futur président de la République défendait la réduction du temps de travail. Et la question est à nouveau posée pendant la campagne de 2022 : faut-il imaginer une autre répartition entre le travail et la vie personnelle ?

Anne Hidalgo, Yannick Jadot, Jean-Luc Mélenchon se sont dits favorables à l'ouverture d'un débat sur le temps de travail, notamment sur la semaine de 4 jours. Mais ce qui est nouveau, c'est que certains chefs d'entreprises se disent prêts à y réfléchir, comme Patrick Pouyanné, le PDG de Total. Alors comment ça marche la semaine de 4 jours ? Quels avantages pour les salariés et pour les dirigeants ? Isabelle Raymond, cheffe du service économique et social de franceinfo, est allée dans une PME des Vosges, où cette nouvelle organisation est saluée par tous.

Par Céline Asselot

Le Monde

Publié le 3/02/2022

Manifestation à Paris des « travailleurs essentiels » pour réclamer des revalorisations salariales

Devant un millier de personnes, réunies à l'appel de la CFDT, Laurent Berger a déploré que des secteurs, comme la propreté, la sécurité privée ou la coiffure, n'aient pas bénéficié de hausses de salaires. Ils se sont rassemblés quai André-Citroën dans le 15^e arrondissement de Paris, avant de défiler derrière une banderole demandant : « *Dignité et reconnaissance pour les travailleurs essentiels, c'est pour quand ?* » Plusieurs centaines de personnes – « *Plus de mille personnes* », selon les organisateurs –, salariés des secteurs du nettoyage, de la propreté, de la sécurité privée, des services à la personne, de la grande distribution, du commerce, de la coiffure, du funéraire, de la santé, des secteurs social et médico-social, de l'agroalimentaire, ou des agents de catégorie C de la fonction publique, ont manifesté, jeudi 3 février, à l'appel de la CFDT. Ces représentants des « travailleurs essentiels » qui ont contribué à la bonne marche de l'économie au plus fort de la crise sanitaire se sont rassemblés pour réclamer des revalorisations salariales.

« *Nous sommes là pour peser auprès du patronat de ces différentes branches professionnelles et auprès des employeurs publics. Il faut absolument ouvrir des négociations dans toutes les branches professionnelles, dans toutes les entreprises, pour de réelles revalorisations salariales* », a affirmé du haut d'un camion le numéro un de la CFDT, Laurent Berger.

Alors que certaines négociations ont abouti à des hausses substantielles (+ 16 % dans le secteur hôtelleries, cafés, restauration, + 5 % chez les paysagistes), M. Berger a fustigé les secteurs restés « inertes », comme la propreté, la sécurité privée ou la coiffure, face aux besoins des salariés.

Front syndical divisé

Cette mobilisation de la CFDT intervenait une semaine après une journée de grève et de manifestations à l'appel d'une intersyndicale CGT-FO-FSUSolidaires, qui a réuni entre 89 000 et 150 000 manifestants en France. Interrogé sur le « regret » exprimé par certains adhérents de la CFDT qu'elle ne s'y soit pas jointe, M. Berger a affirmé ne pas vouloir s'inscrire dans des « *logiques globales où on ne sait pas exactement ce qu'on réclame* ». « *Les logiques un peu fourre-tout, ce n'est pas pour nous* », a-t-il justifié.

Dans la manifestation, Lyes Berkane, agent de sécurité âgé de 58 ans, brandissait une pancarte sur laquelle était écrit « *ma pancarte est pourrie, mon salaire aussi* ». « *Les agents de sécurité*

vivent dans la précarité (...) Pendant la pandémie on a beaucoup travaillé, on a même des salariés qui sont décédés dans les hôpitaux (...) On essaye d'entrer en négociation, mais les employeurs ne veulent pas (...) S'il n'y a pas d'avancées, le mouvement va se durcir », a-t-il prévenu.

Gwenaëlle Monnier, déléguée syndicale chez Auchan, âgée de 41 ans, a déploré les « promesses » non tenues. « On nous a dit qu'on était un métier essentiel, on a nourri la population, et on n'est toujours pas reconnu » en matière de salaire, a-t-elle dit à l'Agence France-Presse.



Publié le 14/01/2022

Michelin condamné pour harcèlement sexuel et moral : "Ces années ont été un enfer »

Mercredi 12 janvier, Michelin a été condamné définitivement pour discrimination sexuelle, harcèlement moral et sexuel dans sa compagnie aérienne. La cour de cassation a rejeté le pourvoi effectué par le groupe. Un soulagement pour la plaignante, une pilote qui affirme avoir vécu un « enfer » pendant 5 ans au sein de la compagnie.

C'est l'épilogue d'une longue bataille judiciaire. Mercredi 12 janvier, la cour de cassation a rejeté le pourvoi du groupe Michelin. En 2019, puis en 2020, en appel, le groupe avait été condamné pour discrimination sexuelle, harcèlement moral et sexuel, licenciement abusif à l'encontre de Virginie Fournier, une femme pilote de Michelin Air Services, sa compagnie aérienne. Emmanuelle Richard, avocate de la plaignante, explique cette décision de justice : « *L'arrêt de la cour de cassation est un arrêt de rejet, c'est-à-dire qu'il vient dire que les arguments de Michelin ne sont pas opérants. Elle ne se prononce que sur le droit et elle ne revient pas sur les faits, sur ce que la pilote a subi et sur la responsabilité de Michelin qui est engagée. Michelin disait que comme ma cliente est devenue malade à cause de son travail, les prud'hommes n'étaient pas compétents mais les juridictions de sécurité sociale. La cour de cassation dit que ça n'a rien à voir. Il y avait aussi la question de l'indemnisation du préjudice. Ma cliente a perdu une carrière entière de pilote, avec une déclaration d'inaptitude définitive prononcée par les services de médecine aéronautique* ».

"Ca a été un soulagement intense »

Virginie Fournier, qui a aujourd'hui 38 ans, se satisfait de la décision de la cour de cassation : « *Ca a été un soulagement intense. Après 4 années de bataille juridique et avant 5 années d'enfer et de souffrances au travail, c'est cela qui prime, car les choses s'arrêtent enfin, pour que l'acharnement de Michelin puisse être stoppé par cette décision. C'est une joie immense pour moi, d'avoir gain de cause et d'être reconnue dans tout ce que j'avais vécu. Mais aussi une joie intense pour pouvoir véhiculer le message qu'on peut s'attaquer au colosse, au molosse, au Bibendum, à cette machine de guerre. On peut gagner face à eux. J'ai été dissuadée de le faire à de nombreuses reprises, y compris par la médecine du travail. C'est une belle revanche. J'espère en tout cas pouvoir faire passer ce message à toutes les personnes qui sont en souffrance* ». "On ne se rend pas compte dans quel piège on tombe » Virginie Fournier raconte ses 5 années passées au sein de la compagnie aérienne de Michelin : « *Ces années ont été un enfer. C'est venu de manière très insidieuse, on ne se rend pas compte dans quel piège on tombe. Au début, je me suis dit que ça allait passer, qu'il fallait laisser passer du temps, que mon bourreau allait partir en retraite mais en fin de compte, ça n'a jamais été mieux. J'ai subi*

des humiliations répétitives, des remarques vraiment désobligeantes, des attitudes et des gestes très déplacés. Il y avait une volonté de me discréditer auprès de toute l'équipe et de me faire passer pour une folle, pour une menteuse, pour une fille de mauvaise vie. Cela a été très dur à vivre. J'ai traversé des moments difficiles, amplifiés au moment de la bataille juridique. Tout ce que j'ai vécu à l'intérieur de l'entreprise a été amplifié par les avocats de la partie adverse, qui sont allés chercher des détails sordides, remuer des ragots de caniveau, pour me donner une fausse réputation. Cela a été des humiliations perpétuelles. Aujourd'hui je m'en sors plus forte et fière ».

Une condamnation définitive

L'avocate salue cet arrêt de la cour de cassation, qui met un terme à la bataille judiciaire : « La condamnation de Michelin est définitive pour harcèlement moral, harcèlement sexuel, défaut de prévention, discrimination sexuelle. C'est enfin terminé pour cette pilote après 4 ans. On a la chance dans ce dossier d'avoir une justice qui a bien fonctionné. On critique souvent la lenteur de la justice et l'écoute parfois flottante des juges, mais là, elle a toujours été très entendue. On a pu plaider longuement devant le conseil de prud'hommes, on a eu une belle décision, on a pu replaider devant la cour d'appel, avec de nouveau une décision très détaillée. C'est important pour les victimes. Elle ne sera jamais replacée dans la situation qu'était la sienne mais la justice vient dire qu'elle a été écoutée ».

Une hôtesse de l'air devenue pilote

Emmanuelle Richard raconte le parcours de sa cliente, entrée en 2012 chez Michelin Air Services, à l'âge de 29 ans : « Elle était hôtesse de l'air. Elle a décidé de devenir pilote alors qu'elle n'avait qu'un DEUG d'italien. Elle a une volonté incroyable et elle a trouvé un professeur de physique qui l'a faite travailler. Elle a dû trouver des financements car issue d'un milieu modeste. Elle a emprunté 100 000 euros pour payer sa licence. Elle a d'abord travaillé pour une compagnie anglo-saxonne, basée à Dijon. Elle n'a jamais eu de problème d'intégration des femmes ».

" Elle a alerté sa direction »

L'avocate poursuit : « Etant d'ici, c'était symbolique pour elle de revenir à Clermont-Ferrand et de travailler pour Michelin, ça la faisait rêver. Michelin n'a jamais nié le fait que c'était une excellente pilote. Elle a subi le harcèlement sexuel d'un chef pilote. Il se collait dans le dos des filles, leur faisait des bisous dans le cou, leur assénait des réflexions sur leur tenue. Finalement ce harcèlement sexuel va se transformer en harcèlement moral. Elle a aussi été embauchée le même jour qu'un homme au même poste pour un salaire 30% inférieur. Elle a été constamment freinée dans son évolution. Elle n'a jamais pu passer commandant de bord alors qu'elle avait objectivement le meilleur dossier. Tout était bon pour entraver sa progression. Elle a alerté sa direction et on lui a dit qu'elle était trop sensible, qu'elle devait partir si elle n'était pas contente ».

" Tout le monde savait »

Emmanuelle Richard dénonce la responsabilité de Michelin dans cette affaire : « *Elle est sidérante. Ils n'ont jamais dit qu'ils savaient ce qu'elle a subi, qu'ils allaient réfléchir à l'intégration des femmes dans leur compagnie. S'ils avaient fait cela, je pense que ma cliente ne serait pas allée en justice. Dans ce dossier, il y avait je ne sais combien d'attestations, tout le monde savait. Ma cliente a fait de nombreuses alertes auprès des plus hauts dirigeants de Michelin, qui n'ont pas levé le petit doigt. D'un autre côté, Michelin n'est pas le dernier pour communiquer sur le management bienveillant. Ce double discours est quand même dérangeant* ». L'avocate ajoute au sujet de sa cliente : « *Elle sait qu'elle va pouvoir, seulement à partir de maintenant, se projeter dans une autre vie. Elle n'aura plus à penser à cela. Il va lui falloir du temps pour réaliser* ». En appel, Michelin avait été condamné à lui verser près de 500 000 euros.

Une reconversion en cours

Aujourd'hui, pour la plaignante, l'heure est à la reconstruction : « *J'ai voulu m'impliquer fortement dans cette bataille juridique, en préparant ma défense. En parallèle, je me suis reconstruit dans un chemin personnel et thérapeutique. J'ai trouvé des outils de reconstruction dont je veux faire maintenant profiter tous ceux qui en ont besoin. Ma reconversion sera pour l'accompagnement des personnes qui souffrent* ». « *J'ai perdu gros* » Elle conclut : « *J'ai perdu gros. J'ai perdu un métier, pour lequel j'avais investi beaucoup de temps et beaucoup d'argent. J'avais fait un emprunt colossal pour obtenir mes licences de pilote de ligne. Malheureusement pour moi c'est fini. Si je me suis lancée dans cette bataille juridique c'est pour les générations futures et les personnes qui sont victimes de cela. Si je peux être porte-parole et montrer qu'on peut sortir du silence, c'est gagné pour moi. Il faut inciter les personnes qui souffrent de harcèlement ou de discrimination au travail à se dresser pour faire valoir leurs droits* ».

Contacté, le groupe Michelin n'a pas souhaité s'exprimer, indiquant qu'il ne voulait pas commenter une décision de justice.



Publié le 7/02/2022

Clermont-Ferrand : l'enseigne Carrefour jugée responsable du suicide d'une de ses salariées

Quatre ans après le suicide d'une hôtesse de caisse de l'hypermarché Carrefour de Thiers, le tribunal correctionnel de Clermont-Ferrand a condamné, ce lundi, l'enseigne à 50.000 euros d'amende pour homicide involontaire. Carrefour a en revanche été relaxée pour les faits de harcèlement moral.

L'affaire remonte au mois d'avril 2017. Viviane Monier, alors hôtesse d'accueil, mettait fin à ses jours en laissant une lettre où elle disait sa souffrance au travail et désignait nommément son supérieur. Ce supérieur hiérarchique **responsable des caisses de l'hypermarché de Thiers** (Puy-de-Dôme) a lui écopé de quatre mois de prison avec sursis et 1000 euros d'amende, deux de moins que les réquisitions, **pour homicide involontaire et harcèlement**. Il échappe toutefois à la demande d'interdiction d'exercer son métier pendant deux ans ce que regrettent plusieurs salariées et ex-collègues de la victime venues assister au délibéré.

Pour elles, ce manager qui depuis les faits a été muté dans un autre hypermarché du groupe Carrefour en dehors de la région, risque de reproduire le même type de comportement envers ses subordonnés. Ces salariés qui préfèrent garder l'anonymat expliquent que, depuis ce drame, rien n'a vraiment changé au magasin Carrefour de Thiers : "*Il n'y a peut-être pas de harcèlement mais il faut toujours faire plus et il y a de moins en moins de personnel, Viviane s'est suicidée alors qu'elle n'était pourtant pas fragile et était une employée modèle alors parfois nous aussi on a peur de craquer.*" La direction de Carrefour précise qu'à la suite des faits un dispositif d'écoute et de soutien psychologique pour accompagner ses collaborateurs a été mis en place. Il a été confié à l'association EIPAS, spécialisée dans ce domaine, et coordonné par la médecine du travail. Ce dispositif de prévention des risques psychosociaux est toujours en place aujourd'hui au sein du magasin de Thiers. Il s'ajoute au dispositif mis en place au niveau national par Carrefour Hypermarchés.

Une amende de 50.000 euros

50.000€ c'est pas cher payé pour la vie d'une salariée

Lors de l'audience, le procureur avait requis 100.000 euros d'amende à l'encontre de la société Carrefour qui écope de la moitié de cette amende soit 50.000 euros. Le groupe Carrefour est condamné **pour homicide involontaire** par personne morale dans le cadre du travail mais a en revanche été relaxé des faits de harcèlement moral. Même s'il y a condamnation, c'est un jugement plutôt décevant pour maître Clémence Marcellot avocate de la famille de Viviane Monier. *"50.000 euros c'est pas cher payé pour la vie d'une salariée qui a travaillé pendant 27 ans chez Carrefour"* juge-t-elle. *"Autant pour le français moyen c'est une somme très importante autant c'est une peccadille dérisoire pour un groupe de cette importance. Les petits délinquants pour trois barrettes de shit vendues vont prendre plusieurs mois de prison ferme et en parallèle les grands patrons, les délinquants en col blanc, s'en tirent avec une simple amende, je trouve qu'il y a quand même une justice de classe."*

Le directeur du magasin Carrefour de Thiers de l'époque a été relaxé. Les frères et sœurs de la victime recevront 10.000 euros chacun pour le préjudice, une salariée partie civile sera indemnisée à hauteur de 1.000 euros ainsi que la CGT à hauteur de 1.000 euros. La société Carrefour et le supérieur hiérarchique de Viviane Monier **ont dix jours pour pour interjeter appel de ce jugement.**

La Commission Presse vous remercie de votre lecture

Luna CASILLA

Célia DE MONGELAS

Amélie GRANET

San KOFFI

Marine LAVAL

Léna MALFERIOL

Océane MARTIN

Léa PAIR

Maxime RICARDO

Léa VEIGA

