



STELLANTIS

LE HARCELEMENT MORAL

Définition Article L.1152-1 : Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.



Protection Article L. 1152-2 : Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés

Prévention Article L. 1152-4 : L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral. Il doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Ils peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à cette situation. A défaut, le salarié ou le délégué, avec son accord, peut saisir le référé prud'homal. L'employeur doit également répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés.



Sanctions Article L1155-2 : Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (article 222-33-2 du code pénal).



Au regard du climat social sur notre site, il est nécessaire de rappeler les droits et les devoirs de chacun, que la cible de la direction sur les WHITE COLLAR doit être indicative et non directive car pour rappel cette avenant au contrat de travail doit être exclusivement sur la base du volontariat. Alors ATTENTION nous n'acceptons pas les dérives verbales du type :

« Si tu n'acceptes pas l'avenant, tu es obligé de muter ailleurs ou de te trouver un autre emploi »

Ce management directif d'une autre époque doit être pointé du doigt !!!

Messieurs de la Direction, l'avenir et la réussite de notre site ne pourra se construire qu'avec des salariés valorisés et non son contraire !

La balle est dans votre camps !

Vous estimez être harcelé ? Interpellez vos élus CFDT



Si vous pratiquez le harcèlement, prenez vite conseil auprès des délégués CFDT pour en sortir ou bien trouvez-vous un bon avocat.

