

Harcèlement ⇒ alerte

Harcèlement : l'employeur ne doit pas négliger les alertes du CHSCT.

En matière de harcèlement sexuel ou moral, les **représentants du personnel** et plus particulièrement le **CHSCT** jouent un rôle central.

Une salariée de la Poste se plaignait de harcèlement moral de la part de l'un de ses collègues.

Elle invoquait un certain nombre de faits pour justifier la demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail et des dommages intérêts auprès des juges. Elle soutenait, notamment, qu'elle s'était vue refuser son inscription à des sessions de stage qui auraient pu lui permettre d'évoluer professionnellement, et alors même que d'autres salariés en avaient eux bénéficié. Elle affirmait avoir été affectée à un poste qu'elle était la seule femme à occuper et qui impliquait le port de charges lourdes et qui avait entraîné une dégradation de ses conditions de travail.

Elle en avait alerté la direction par courriers qui étaient restés sans réponse. La salariée a, ensuite, saisi les membres du CHSCT, qui eux-mêmes avaient demandé l'organisation d'une réunion exceptionnelle afin que soit évoqué le harcèlement dont la salariée était victime.

Mais la direction avait rejeté leur demande.

Saisie par la salariée, la Cour de cassation estime que les faits sont suffisamment nombreux et graves.

Dans cette affaire, comme dans toute affaire de harcèlement moral, c'est un faisceau de facteurs qui permet aux juges de retenir l'existence d'un harcèlement moral. L'alerte du CHSCT est un élément important de ce faisceau d'indices que l'employeur ne peut pas ignorer.

L'employeur ne saurait pas négliger les alertes du CHSCT, les juges considérant qu'il s'agit d'un élément supplémentaire venant caractériser l'existence du harcèlement dans les relations de travail.

Préavis de démission pour maternité

Faut-il respecter un préavis en cas de démission pendant la grossesse ou le congé de maternité ?

La question du **préavis** de **démission** applicable à la salariée varie selon qu'elle se trouve en état de **grossesse** apparente ou qu'elle est déjà en **congé maternité**.

Le préavis de démission d'une salariée en état de grossesse apparente ne lui est tout simplement pas applicable : elle n'a donc pas l'obligation de l'effectuer ni celle de fournir un certificat médical.

La salariée en congé maternité devra quant à elle avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception de sa décision de ne pas reprendre son poste à l'issue du congé maternité, et ce 15 jours au moins avant l'expiration de son congé maternité ou d'adoption. Si elle ne respecte pas ce délai, elle perd le droit de ne pas effectuer son préavis.

Lorsque le préavis n'a pas à être effectué, la démission prend effet au jour de réception de la lettre de démission par l'employeur.

