

## On en parle dans la presse...



# Manager sans harceler

25/01/2010

Peut-être avez-vous eu écho de cet arrêt de la Cour de cassation du 19 novembre dernier. Celle-ci reconnaît que le harcèlement moral peut être dû à des méthodes de management relevant de l'employeur et s'appliquant à tout le personnel. Il faisait suite à l'affaire d'un salarié, déclaré "inapte médicalement et définitivement à tous postes à Lus-La-Croix-Haute" (à 75 km de Grenoble) par le médecin du travail, mais jugé "apte à un poste sans contact avec son directeur actuel". La cour d'appel de Grenoble a été amenée à s'interroger sur la méthode de gestion du personnel de l'employeur, qui consistait "à donner des directives à un cadre subordonné par l'intermédiaire de tableaux ou à communiquer des ordres directement à un exécutant" sans passer par son supérieur hiérarchique direct.

Afin de répondre à cette question, les juges ont posé le principe selon lequel "peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel".

Pour éviter à vos managers le risque de harcèlement moral sur leurs collaborateurs, la solution pourrait se trouver dans le **Certificat de préventeur en harcèlement moral (CPHM)**, lancé en début d'année par [Place de la médiation](#), organisme de formation et de conseil. Cette nouvelle formation certifiante de 56 heures réparties sur cinq mois est animée par un psychosociologue, un médiateur, un avocat spécialisé dans ce genre d'affaires, et ponctuellement par des experts de la santé au travail. Deux sessions sont prévues par les organisateurs : de mars à juillet 2010, et de septembre 2010 à janvier 2011.