



HYATT a nouveau condamné pour harcèlement et non respect de l'obligation de sécurité de résultat !

La CGT-HPE tire la sonnette d'alarme

Par jugement de départage prononcé ce vendredi 10 février 2017 le HYATT Louvre a été condamné à payer à notre camarade Javier ALVAREZ:

- 3 000 € pour non respect de l'obligation de sécurité de résultat
- 3 000 € pour harcèlement
- 4 100 € de préavis
- 410 € de congés payés sur préavis
- 10 000 € pour licenciement nul du fait du harcèlement
- 1 000 € d'article 700

Non respect des avis de la médecine du travail, consignes données au chef de service d'inventer des réclamations clients, passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit, contestation abusive devant le Tribunal d'instance, **rien n'aura été épargné à notre camarade qui est sorti lessivé du HYATT LOUVRE.**

Fort heureusement les juges ne se sont pas laisser abuser et ont démonté cette lamentable affaire défendue par le service juridique de la CGT-HPE qui une fois de plus démontre son efficacité.

Cette affaire, comme celle de Mlle DIALLO au HYATT VENDOME démontre qu'il y a un fossé entre les « valeurs HYATT » et le mode de management des salariés.

Notre syndicat CGT-HPE n'hésitera pas à saisir le tribunal correctionnel si ces pratiques d'un autre âge se perpétuaient. Nous attendons le résultat de l'enquête de l'inspection du travail au HYATT Madeleine, où notre délégué syndicale se voit interdire de salle, pour le faire.

D'ores et déjà nous informons les inspecteurs du travail, les « Direccte » et les médecins du travail d'HYATT de cette nouvelle condamnation.

Rappel des textes appliqués dans cette affaire :

Article L4121-1

- L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L4121-2

- L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'Article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'Article L1152-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article L1152-1:

- Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.

Article L1154-1 :

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Paris le 13 février 2017