

Réconcilions la performance et le bien-être au travail

### "Toute ressemblance avec des personnages existants serait purement fortuite"

Un arrêt de la Cour de cassation daté du 14 février 2024 (n° 22-14.385) a jeté une lumière crue sur une situation alarmante. Une directrice, par ses méthodes de gestion nocives, a créé un environnement de travail très préjudiciable. Ses méthodes ont conduit à la démission d'au moins deux employés... Puis, elles en ont plongé un autre dans la nécessité d'un arrêt de travail ... Et, elles ont engendré une atmosphère de mal-être parmi la majorité du personnel.

Face à ce tableau, son licenciement pour faute grave a été décidé, marquant le point de non-retour quant à sa capacité à rester au sein de l'entreprise.

Cette décision de la Cour de Cassation souligne une vérité impérieuse : **la santé mentale au travail est non-négociable.**

Il ne suffit pas d'assurer la sécurité physique des salariés, l'obligation s'étend désormais à la protection de leur bien-être psychologique. Les employeurs sont appelés à prendre des mesures proactives, à travers la prévention des risques, l'information et la formation, pour garantir un environnement de travail sain.

L'affaire rappelle d'autres instances où des comportements managériaux dégradants ou discriminatoires ont été sévèrement punis. Ainsi, cette décision est un rappel ferme que le respect de la dignité et du bien-être des employés est au cœur d'une gestion d'entreprise responsable.

Les dirigeants doivent reconnaître leur rôle crucial dans la création d'un environnement de travail positif et soutenant, sous peine de voir leur leadership remis en question par la justice.

Selon la Cour de cassation, « **la pratique par la salariée d'un mode de gestion inapproprié de nature à impressionner et nuire à la santé de ses subordonnés** », soit un **management par la peur, peut justifier un licenciement pour faute grave**. Parce que cela n'arrive pas qu'aux autres, la **CFE-CGC** a édité un **mémo pratique** permettant de déceler les symptômes annonciateurs du burn-out - le mal du 21e siècle - afin de mieux l'identifier et de pouvoir le prévenir. Pédagogique, cet outil permet d'aider à déceler les symptômes annonciateurs du burn-out, d'en comprendre les diverses étapes et de savoir comment le déclarer en accident du travail ou en maladie professionnelle.

**Ce management nocif existe dans les étages et nous le savons. Sachez que nos bureaux seront toujours ouverts pour vous accueillir, vous écouter et vous accompagner en cas de nécessité.**

### Le guide pratique du mois

#### « La rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail »

Créée par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, puis consacrée par la loi du 25 juin 2008, la **rupture conventionnelle** est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée offrant la possibilité à un employeur et à un salarié en CDI de se séparer d'un commun accord. Pour appréhender au mieux toutes les démarches à connaître sur le sujet (étapes de la négociation, indemnités, date de la fin du contrat, assistance et droits du salarié...), la **CFE-CGC** a édité un mémo pratique à votre attention.

Vous souhaitez vous procurer ce guide ? Rien de plus simple. **Passez nous voir ou demander nous un exemplaire.** Nous nous ferons un plaisir de venir vous le remettre.

Notre ADN, vous représenter, vous informer, vous défendre !

Vous partagez nos valeurs ? La vie de votre entreprise vous intéresse ?

Tentez l'aventure syndicale, rejoignez la CFE-CGC !



### LE TRAVAIL EN QUESTIONS

Une période d'astreinte s'entend d'une période pendant laquelle le personnel, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

L'astreinte peut être effectuée pendant une période de repos quotidien (astreinte de nuit) ou hebdomadaire (astreinte de fin de semaine).

[La réponse en Vidéo](#)



### LE SAVIEZ VOUS ?

La CFE-CGC est le seul syndicat de Naval Group à être rattaché à la fédération de la Métallurgie.



D'adhère !

Cliquez ici