

Section Genève-La Côte – GTS Harcèlement
[syndicom · Rue des Terreaux-du-Temple 6 · CH-1201 Genève](#)

Genève, le 06-03-2021

pour mémoire

rédigé par Claude REYMOND, secrétaire
auprès du groupe de travail «harcèlement»,
membre de syndicom à Genève

Notre réf. 3804-CoT

note sur première entrevue du 3 mars 2021 avec expert groupe de travail «harcèlement, mobbing et lanceurs d'alerte»

Objectif : améliorer la protection des employés contre les agressions au travail, y compris le licenciement abusif, et le cas échéant leur rendre justice et sanctionner efficacement les violations.

- Préparer une revue des lacunes du système législatif /judiciaire sur la base de l'expérience d'un certain nombre de victimes volontaires
- Proposer les points/l'approche qui nécessiteraient d'être changés, complétés
- Eventuellement proposer un projet pour la réforme de la loi
- Pétition pour obtenir le soutien du peuple
- Une campagne de sensibilisation à travers les médias.

Procédure

- a) Avec une cadence d'une personne par semaine, une équipe de juristes et de psychologues examinerait l'expérience des victimes, analyserait leur cas et les failles éventuelles du système. Une comparaison avec les standards internationaux serait également souhaitable.
- b) Cette analyse ferait l'objet d'un « White paper » sur la base de laquelle une proposition pour la révision ou la réforme de la loi serait préparée.
- c) Une campagne de sensibilisation pourrait (pétition, programme radio,TV) compléter la démarche.

Historique de la formation du Groupe et de la démarche collective

1) En qualité de 3e représentant de la Conférence des Unions cantonales auprès du Comité de l'Union syndicale suisse (2005 à 2019) je me suis trouvé astreint à intervenir au sujet d'une résolution pour la protection des salariés contre le mobbing et contre la répression des lanceurs d'alertes <http://www.cgas.ch/SPIP/spip.php?article3712>

2) L'assemblée de l'USS décida de la constitution d'un groupe de travail, la composition de celui fut l'objet d'une cooptation du secrétaire Luca Cirigliano : il s'est adjoint la participation de René Simon Meyer + Yasmine Motarjemi + du soussigné, ce groupe ne siégea qu'une fois le 16-12-2019 et fixa comme priorité de combattre d'abord un projet de loi déposé devant le Conseil des Etats - sans s'assigner d'autres suivis.

3) Nous contribuâmes à cette tâche, notamment avec les articles : Provisoirement, les employeurs « enfin » protégés contre les lanceurs d'alerte ! + Une personne qui défend les autres doit être protégée ! (consultables dans le pdf joint nommé 2020-1_pagesIV+V_2020-02-07lecourrier)

4) Mais ensuite tous nos efforts pour la reprise d'un engagement conséquent de la faïtière syndicale pour la protection des lanceurs d'alerte furent vains
<https://www.asro1918.org/spip.php?article30>

5) Yasmine s'exprima à Paris devant la Commission nationale de déontologie et des alertes en santé publique et environnement (cnDASpe)
<https://www.asro1918.org/spip.php?article76>

6) Consécutivement à l'Arrêt du 10 juin 2020, le Tribunal fédéral qui rejeta la plainte pour mobbing d'une cadre dans la Communication et le Management, nous firent paraître en septembre les articles : Se garantir les moyens de dénoncer et combattre la corruption ou la perversion dans le «régime» entrepreneurial + Le Tribunal fédéral autorise le harcèlement + adresse à Pierre-Yves Maillard - Abus et violence au travail (consultables dans le pdf joint nommé 2020-2_pageVI_2020-09-18lecourrier)

7) Face à l'apathie des instances fédératives syndicales dans le domaine, la section genevoise syndicom accepta de créer le groupe mentionné en titre et me confia la responsabilité de le mettre sur pied <https://www.asro1918.org/spip.php?article44>

8) Je nous avais imparti des «préambules» à nos travaux <https://www.asro1918.org/spip.php?article51>; et pour ma part j'ai réalisé de la mise en ligne de références ici <https://www.asro1918.org/spip.php?rubrique23> (avec trois articles dans contributions de personnes physiques et un article dans publications institutionnelles)

9) Consécutivement à la parution de l'annonce publiée le 18-09-2020 nous n'avons reçu qu'une proposition de collaboration de Nathalie POCHON - RIESEN, puis dû constater le plus grand silence du monde syndical sur la question des lanceurs d'alerte: des sollicitations documentées sont restées sans même un accusé de réception.

10) En cet état, nous nous sommes résolus à publier une seconde fois l'annonce <https://www.asro1918.org/spip.php?article75> à laquelle Me Werner GLOOR a répondu https://www.asro1918.org/IMG/pdf/2020-12-21wernergloor_gts_interet.pdf

Dès ce moment, le groupe se trouve doté d'intérêts des personnes suivantes: GLOOR Werner, GUTTMANN Serèn, LEMA ROSA, MOTARJEMI Yasmine, POCHON - RIESEN Nathalie, REYMOND Claude, SCHOENENBERGER Laure

11) Afin de présenter les attentes du groupe et de vérifier si les dispositions de Me GLOOR peuvent concorder, une délégation du premier s'est entretenue avec le second le mercredi 3 mars entre 10h00 et 13h30. Les conversations ont montré que le cas «MOTARJEMI - Nestlé» peut constituer un point de manoeuvre pour amener le Législateur à prescrire des nouveaux droits et devoirs aux parties du contrat de travail. En effet, la Cour civile vaudoise ayant statué le 07-01-2020 en responsabilité, l'avocat de Nestlé

s'étant avisé un recours au Tribunal fédéral contestant cette dernière mais appelant aussi celui-ci à se prononcer sur le 2e volet des dommages, le Tribunal fédéral a considéré le 24-02-2020 que ce recours était prématuré puisqu'il était formulé contre une décision non définitive ET laisse entrevoir que s'il avait dû se prononcer sur le cas Yasmine il l'aurait fait à son avantage !

Yasmine explicite sa position de la manière suivante:

Tant que je peux, je refuse de vendre ma liberté d'expression et surtout le droit de soulever et rapporter les dysfonctionnements que j'ai constatés durant mes 40 années de vie professionnelle, que ce soit à l'OMS, dans le secteur privé dont Nestlé, les ONG, les médias, les scientifiques ou lors de la procédure judiciaire. Ceci non par vengeance, amertume ou pour soustraire de l'argent mais pour le progrès de notre société en matière de *la sécurité des aliments, santé publique, droits humains et la justice*. C'est le thème de mon discours au Parlement Européen et je tiens à honorer les raisons pour laquelle on m'a donné un prix et mes engagements.

<https://egalitedescitoyens.blog.tdg.ch/archive/2019/04/18/mme-yasmine-motarjemi-lanceuse-d-alerte-a-recu-un-prix-pour-298387.html>

Comme je l'ai mentionné dans mon discours à cette occasion, je pense que les consommateurs ont le droit de savoir comment la sécurité des produits alimentaires, médicaments, ou autres, est gérée. Je considère que je n'ai commis aucun délit ou crime en ayant rapporté aux médias les raisons de mon licenciement; surtout que ceci a eu lieu après que j'avais porté plainte au tribunal et que j'estime que la justice doit être transparente. Mon licenciement a été motivé par Nestlé comme étant "une différence d'opinions avec mon chef" concernant la gestion de la sécurité des aliments. Oui, j'ai eu des différences d'opinions avec mon chef ainsi qu'avec la hiérarchie de Nestlé. Celle-ci a refusé d'examiner nos pratiques mal honnêtes, plusieurs m'ont harcelées et ont conduit une enquête fallacieuse concernant mon harcèlement. Tout ceci fut prouvé au tribunal.

Je considère que je suis dans mon droit de recevoir une compensation financière pour ma perte de salaire causé par mon burnout chronique suite aux agissements de Nestlé pendant 15 années. Je considère également que je dois avoir le droit d'être remboursée pour mes frais judiciaires, et que Nestlé devrait être sanctionnée. Si Nestlé aurait été prêt à reconnaître publiquement son tort, à corriger ses pratiques, à me compenser pour les dommages et les frais, bien sûr que j'aurais été prête à trouver un arrangement économique et lui épargner une condamnation au tribunal.

Mais Nestlé a tout le temps et unilatéralement refusé de reconnaître ses mauvais agissements, il a nié tout en me présentant comme une personne minable. Les dirigeants de Nestlé se sont même moqués de mon fils en cours d'audience. Pour me nuire, ils n'hésitèrent pas à agir à travers la caisse de pensions: Nestlé porta plainte contre ma personne au tribunal des assurances sociales. Les personnes impliquées, y compris ceux qui ont menti au tribunal et se sont avérés parjures n'ont même pas reçu de blâmes. Certaines bénéficièrent de promotion.

Je considère qu'une entreprise qui couvre le mensonge, favorise les menaces, tolère le harcèlement, autorise la fraude, corrompt les employés, et encourage un professeur de l'Université de Droit de Lausanne à soutenir l'injustice, c'est une

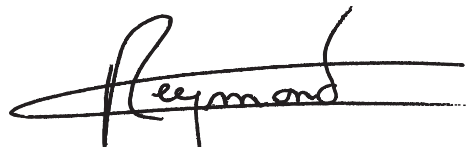
entreprise dangereuse pour la société aussi bien en Suisse que dans le monde (comme c'est une entreprise multinationale). Dans ma profession, il est établi que la bonne gestion de la sécurité des aliments est étroitement liée à la culture de l'entreprise. Par mon procès je prouverai que la culture de Nestlé est malsaine.

Elle pourrait poursuivre son action en justice pour obtenir: a) la pleine reconnaissance de sa loyauté contractuelle vis-à-vis du cahier des charges et des missions que l'employeur lui impartissait à son engagement; b) le constat que l'employeur a outrepassé les limites de son droit sur l'exécution du travail en tentant d'annihiler la liberté de conscience (telle que visée à l'art. 15 Cst. féd.) de sa vice-présidente adjointe - liberté qui est un droit de défense de l'individu contre la prétention, légalement fondée ou non lui demandant une action ou omission heurtant sa conscience; c) le constat que l'employeur - dûment averti par sa responsable de la sécurité sanitaire des aliments au niveau mondial qu'elle subissait du mobbing de la part de son chef direct - n'a pas tenté de réduire le harcèlement dont elle faisait l'objet, d) une équitable compensation de la différence entre son potentiel revenu professionnel d'avec les indemnités perçues consécutivement la survenance de son invalidité et ce jusqu'à l'âge de sa retraite, d) une complète couverture de ses dépens à un procès dont les juges devront même regretter une subornation par son employeur de la Constitution du pays après avoir contourné tous ses devoirs, e) une sanction de l'employeur par une ferme condamnation morale pour ses défauts et une injonction aux autorités de santé publique à plus de vigilance.

J'explique le «point de manoeuvre» : parce qu'il est indéniable que cette cause comporte des faits incontestables et qu'elle constitue un cas «d'école» on peut s'attendre à une décision qui fera jurisprudence et par là même permettra aux «progressistes» de solliciter du Législateur qu'il mette à jour la loi. Me Werner GLOOR et moi-même étant convenus d'étudier les considérants rédigés à son sujet de façon à formuler une «proposition», nous ferions mouvement - armés de cette dernière - vers différentes «formations» pour réactiver les travaux des parlementaires en faveur d'une complète protection des lanceurs d'alerte, ou tout au moins pour mieux sanctionner les personnes usant du harcèlement en tout genre tout en préservant la dignité et les conditions d'existence les plus complètes de leurs victimes.

Appréciation sur la situation en ce jour du 6 mars 2021

Au-delà du suivi requis à l'«affaire» en cours mentionnée ci-devant, il nous faut entreprendre l'étude des lacunes actuelles du système législatif dans les cas avérés et présentés au Groupe afin d'en établir l'inventaire. Ce faisant - avec l'exigence des précautions psychologiques auxquelles doivent s'obliger les conseils ou les juges lorsqu'ils s'occupent de victimes de violences au travail - nous pourrions sans doute émettre également des recommandations destinées au manuel «des bonnes pratiques». Le Groupe a déjà établi un tableau récapitulatif mentionnant les Motifs, Actions et Conséquences dans le domaine. <https://www.asro1918.org/spip.php?article84>



Claude REYMOND, secrétaire auprès du groupe de travail «harcèlement», membre de syndicom à Genève