

Le *mobbing* dans la réglementation polonaise

Le *mobbing* est une expression provenant de la langue anglaise, qui désigne un comportement intentionnel, systématique, se répétant et portant atteinte à la dignité individuelle d'une personne. En général, le *mobbing* a pour but d'humilier, de ridiculiser, d'éliminer ou d'isoler un employé de ses collaborateurs.

Le cas le plus connu d'un tel comportement est certainement celui récemment d'Anna Wintour, la rédactrice en chef du magazine américain *Vogue* qui a inspiré le livre *Le Diable s'habille en Prada*, qui donna le film à succès éponyme.

Etant donné qu'il y a seulement quelques pays de l'Union européenne qui ont introduit cette « institution » dans leur systèmes juridiques, cette dernière n'y est pas réglementée, par exemple par une directive.

Le *mobbing* a été introduit dans le système juridique polonais par la loi du 14 novembre 2003 réformant le Code du travail du 26 juin 1974, par l'instauration de l'art. 94. Le premier paragraphe explique que l'employeur doit agir contre le *mobbing*. Le deuxième paragraphe lui, donne la définition de ce qu'est le *mobbing* dans le droit polonais : ce sont des agissements ou une conduite concernant l'employé ou tournée contre lui, qui consiste à le harceler ou l'intimider, déclenchant chez cet employé un sentiment d'auto-évaluation négatif en ce qui concerne son utilité professionnelle dans son lieu de travail.

Le *mobbing* a aussi pour but d'humilier ou de ridiculiser l'employé, de l'isoler ou de l'éliminer de l'équipe (de ses collaborateurs). Le *mobbing* est injustifiable en ce qui concerne les normes morales et les principes de cohabitation sociale. C'est un devoir pour l'employeur de réagir contre ces comportements. Il peut dans ce but se servir de moyens organisés et de la persuasion. Par contre, si ces derniers sont inefficaces, il peut appliquer les sanctions prévues dans le Code du travail. Ces sanctions peuvent être diverses : pécuniaires, disciplinaires, etc...

Etant donné que le *mobbing* est une réglementation assez nouvelle dans le droit polonais, il n'y a pas encore de critères véritablement clairs et consolidés par une pratique universelle (par exemple une doctrine concrète et uniforme), afin de pouvoir, sans doute, séparer le phénomène dont on parle des attributs de l'employeur ou du supérieur comme l'exécution des ordres, l'exécution de la discipline, ou la possibilité de formation spécialisée (par exemple arriver par des moyens autoritaires mais légaux à changer les habitudes de travail de l'employé dans un domaine concret) des employés.

Les auteurs du *mobbing* contre l'employé peuvent sans aucun doute être ses supérieurs ou d'autres employés (par exemple des collaborateurs du même service). Les supérieurs peuvent eux aussi devenir victimes de *mobbing*. Dans ce cas, ce sont les employés qui en seraient les auteurs. Selon certaines opinions, les tiers, par exemple les clients ou des fournisseurs, peuvent eux aussi devenir victimes de *mobbing*. Mais le fait d'ignorer par ses collaborateurs un employé qui a été déloyal envers eux (par exemple en ne lui serrant pas la main ou en l'ignorant) ne peut certainement pas

être considéré comme du *mobbing*. Cependant, si on prend le même cas, mais avec cette différence que l'employé n'aurait rien fait de mal et ses collaborateurs le traiteraient a priori de façon irrespectueuse, cela pourrait être classé comme du *mobbing*.

Un employé victime de *mobbing* peut exiger une indemnisation à son employeur. Cependant, il ne doit pas oublier de respecter dans sa demande l'obligation légale de la forme écrite ainsi que d'indiquer les causes de résiliation du contrat de travail (si cette issue est retenue par la salarié). Le dommage n'est pas une prémisses indispensable, afin d'obtenir une indemnisation égale à une rémunération minimale (le minimum légal en Pologne dans un cas de *mobbing*). Pour déterminer le montant de l'indemnisation, on applique convenablement les règles du Code civil (art. 361 du Code civil avec l'art. 300 du Code du travail). La prétention de l'indemnisation se prescrit en trois ans. ■

WIKTOR CZESZEJKO-SOCHACKI
 (Cabinet d'avocats Krzysztof
 Czeszejko-Sochacki,
www.czeszejko.pl/fr)

98 zł seulement l'abonnement aux Echos de Pologne !

Commencez bien l'année en tenant dès aujourd'hui une bonne résolution : s'abonner aux Echos de Pologne !
 En 2008, les tarifs de votre mensuel changent : en vous abonnant vous profitez d'un mois de lecture gratuite !
 Et jusqu'au 15 février, avec l'offre Nouvelle Année vous profitez de 10% de réduction supplémentaires sur tous les tarifs : 98 zlotys seulement l'abonnement aux Echos de Pologne !

Attention ! Offre valable jusqu'au 15 février seulement, alors abonnez-vous dès aujourd'hui !
 Voir le bulletin d'abonnement et les détails de l'offre en page 45 de ce numéro.