

# La fraude à la souffrance au travail

## Table des matières

- 1-Information sur l'auteur
- 2-Les failles du système social français
- 3-La fraude aux maladies physiques
- 4-La fraude à la dépression
- 5-La fraude au harcèlement moral
- 6-La fraude au harcèlement managérial
- 7-La fraude au burn out et au Bore out
  - 7-1 La fraude au burn out
  - 7-2 La fraude au bore out
- 8-Les lois perverses
- 9-Propositions de réformes
  - 9-1 - Redéfinition du rôle du médecin traitant et du médecin du travail
  - 9-2 - Réglementation des centres de souffrance au travail
  - 9-3 - Réforme du secret professionnel médical
  - 9-4 - Validation des témoignages
  - 9-5 - Réforme de la procédure prud'homale.
  - 9-6 - Pour en finir avec les manipulations
  - 9-7 - La lutte contre les fraudes sociales
- 10- Le meurtre psychique
- 11- Proposition de loi relative au secret professionnel

## **1-Information dur l'auteur**

Ingénieur de l'Ecole Centrale de Lille, MBA EM Lyon, Conseil de Direction depuis 40 ans, je constate une augmentation régulière, implacable du nombre de chefs d'entreprises victimes d'escroqueries aux prud'hommes. Je dénonce le code du travail comme étant un code pervers écrit par des avocats marxistes pour condamner à tous les coups des chefs d'entreprises exemplaires qui ne se reconstruisent jamais après avoir été victimes, n'embauchent plus et surtout dissuadent leurs pairs d'embaucher en CDI. Tant que le Code du travail ne sera pas réformé, la France s'appauvrira et les chefs d'entreprise informés du risque prud'homal n'embaucheront pas ou très temporairement, en contrats intérimaires et en CDD.

## **2-Les failles du système social français**

Les compagnies d'assurance et plus particulièrement les assurances sociales fonctionnent sur le **régime déclaratif**.

En matière d'immobilier ou d'automobile, l'assuré déclare un sinistre qui peut être réel ou virtuel. La fraude est très difficile à démontrer.

Un automobiliste dont la voiture a beaucoup roulé peut avoir intérêt à l'abandonner sur un parking puis à la déclarer volée. Il sera remboursé d'une valeur vénale supérieure à la valeur qu'il aurait obtenue par une revente.

Un assuré peut simuler un cambriolage est réalisant lui même l'effraction de son logement et en déclarant la perte d'objets de valeur qu'il aura pris soin de faire expertiser. Il encaissera une somme d'argent qui lui permettra de faire un voyage autour du monde

Un chef d'entreprise au bord de la faillite peut trouver par l'incendie de son entreprise un bon moyen de justifier des licenciements et de toucher de substantielles indemnités pour créer une nouvelle affaire.

Tout organisme qui offre de l'argent sur une simple déclaration s'expose à la fraude. La crise actuelle conduit à une augmentation des sinistres frauduleux.

### **-La présomption de bonne foi du patient**

Si les experts des compagnies d'assurances chargés de vérifier la bonne foi des assurés sont de plus en plus prudents, les médecins consultés pour une maladie physique ou psychique d'un assuré présumant de la bonne foi du patient et se montrent d'une candeur surprenante.

### **-L'incapacité de vérifier le faux du vrai**

S'il est tout à fait possible de lier un cancer des poumons chez un patient exposé à l'amiante qui n'a jamais fumé, il est absolument impossible à un médecin, et à un psychologue de distinguer une véritable souffrance au travail d'un scénario frauduleux.

### **-La preuve sociale**

En matière médicale, les fraudeurs déterminés et bien conseillés obtiennent d'un médecin généraliste bourré d'empathie un arrêt de travail pour dépression puis utilisent cette décision pour

inciter tous les médecins qui vont traiter le dossier à suivre ce premier avis sous peine de passer pour ridicule, incompetent voir sénile. Il s'agit là du principe de la preuve sociale décrite par le professeur Robert Cialdini.

### **-La force de l'engagement**

Cette seconde technique de manipulation se retrouve très souvent dans les cas de fraude. Une fois engagé, un médecin peut difficilement revenir en arrière et reconnaître qu'il s'est trompé.

### **-L'aggravation des revendications**

Si un expert tente de mettre fin à la fraude, le patient fraudeur va revoir son scénario en rajoutant de façon à réduire à néant une par une les preuves avancées par le chef d'entreprise, les inspecteurs de la CPAM ou de la CRAM ainsi que d'autres experts. Dans le domaine de la souffrance au travail, l'imagination des fraudeurs est illimitée, rien n'est vérifié.

### **-L'effet de halo**

Le fraudeur qui revendique une souffrance au travail entre dans son personnage, se met en scène pour que sa présentation les mots qu'ils utilisent soient les critères attendus par le médecin pour valider la souffrance au travail. Les attentes des médecins spécialisés sont clairement explicitées sur les sites consacrés à la souffrance au travail et particulièrement sur le site [www.souffrance-au-travail.com](http://www.souffrance-au-travail.com). C'est donc un jeu d'enfant de répondre aux bonnes questions pour obtenir les décisions souhaitées.

### **-La stigmatisation des patrons français**

Il est bien connu que tous les patrons français sont des voyous. Il est aussi naturel de condamner à mort un patron et son entreprise aux prud'hommes qu'il était naturel d'envoyer des juifs se faire transformer en savonnette durant la Seconde Guerre mondiale.

La plupart des organismes responsables de santé au travail sont aux mains des syndicats marxistes pour lesquels un patron qui se plaint d'être victime d'une fraude est doublement coupable. Il a brisé la vie de son salarié en plus il ne veut pas reconnaître ses turpitudes.

### **-Le Code du travail pervers**

Le Code du travail est totalement incompréhensible pour 99,99 % des patrons français. Il a été écrit pas des avocats marxistes qui l'ont truffé de pièges pour gagner à tous les coups leurs procès aux prud'hommes. Les avocats des employeurs déconseillent leur client d'aller en appel. La seule possibilité pour un employeur de gagner aux prud'hommes est de prouver que tous les dires du salarié sont mensongers ce qui est impossible en souffrance au travail, car l'employeur n'a pas accès à ce qui lui est reproché du fait de secret professionnel.

### **-Le secret médical pervers**

Le secret médical qui est absolu permet au salarié de couvrir devant les médecins son employeur d'une chasuble de bave sans que celui-ci ait accès au moindre fait qui lui est reproché. Il saura seulement qu'il est évident qu'il a créé des conditions de travail abominables et dégradantes, monté les salariés les uns contre les autres, été odieux avec tous les salariés, s'être comporté comme un pervers narcissique, un prédateur sexuel, un hystérique, un paranoïaque...

Le salarié bénéficie du secret professionnel le plus strict. Si l'employeur envoie une plainte au conseil de l'ordre contre le médecin du salarié, l'avocat de ce dernier reçoit une copie de la part de

son médecin pour qu'il puisse l'utiliser comme preuve que le médecin soutient le salarié aux prud'hommes. Le médecin communique la plainte même si celle-ci comporte des éléments relatifs à la dégradation de la santé du chef d'entreprise en relation avec la fraude.

#### **-La complicité active d'employés de la sécurité sociale.**

Les marxistes disposent d'un réseau de complices dans les centres de CPAM. Si l'employeur conteste par LRAR, un arrêt de travail, un accident de travail, son courrier peut ne pas ne monter pas à la direction de la CPAM, mais être communiqué au salarié et à son avocat !

L'avocat du salarié avec une parfaite mauvaise foi se sert aux prud'hommes des courriers interceptés pour preuve que la sécurité sociale a décidée d'un accident de travail malgré une très forte contestation de l'employeur !

#### **-L'étouffement des affaires**

Quand la sécurité sociale prend conscience d'une fraude suite à la décision d'un accident de travail, elle casse l'accident de travail côté employeur, mais le maintient côté salarié pour ne pas reconnaître son erreur et risquer d'en supporter les conséquences.

Quand l'employeur informe la direction de la CPAM de la fraude en donnant le nom d'un complice présumé il ne reçoit pas de réponse et ne peut pas prouver la fraude aux prud'hommes. La sécurité sociale protège ses salariés complices de fraude.

#### **-Un acte d'accusation composé de revendications en copié collé.**

Les avocats en droit social disposent de revendications toutes faites dans leur ordinateur. Chaque revendication correspond a une sentence prud'homale impérative en fonction du Code du travail. Les juges doivent condamner l'employeur selon le droit même s'ils ont parfaitement compris qu'il était victime d'une fraude.

#### **-Une procédure prud'homale orale**

Les juges n'entrent pas dans les dossiers est ne vérifient aucune des affirmations du salarié même si l'employeur a apporté la preuve du caractère mensonger des revendications. Pire s'ils sont face à une évidence qui pourrait porter préjudice au salarié (revendication mensongère de harcèlement moral), ils ne la prennent pas en compte voire accuse l'employeur de revendications qu'il n'a pas émises pour le placer face à un risque pénal !

#### **-Le refus du contradictoire**

Les chefs d'entreprise sont soumis à un contradictoire très strict. Les salariés en sont exemptés dans les faits. Il est fréquent que les conclusions de l'avocat du salarié soient remises aux juges à l'issue de l'audience de telle sorte que les juges sont empêchés de poser les bonnes questions pour mettre en évidence une fraude !

#### **-Une justice de classe**

Un grand nombre de juges des prud'hommes dans les cours d'appel sont des gauchistes qui laissent les entrepreneurs. Ils partent du principe que le patron est un être malfaisant. Quand un salarié est en retard, il est attendu, s'il ne vient pas il est convoqué à nouveau. Si un patron est en retard parce que le juge lui a donné un rendez-vous verbal imprécis non confirmé par une convocation écrite à heure précise, il n'est pas attendu.

#### **-Le secret des enquêtes**

Quand un patron victime d'une fraude demande une enquête auprès des autorités compétentes, il n'a pas accès aux résultats de l'enquête de telle sorte qu'il ne peut pas les utiliser pour prouver sa bonne foi. Il peut être condamné aux prud'hommes alors même que la direction régionale du travail a reconnu la fraude et sanctionné sévèrement le médecin du travail et un médecin inspecteur!

### **-La destruction des entreprises et le découragement des chefs d'entreprise**

Les dégâts des fraudes à la souffrance au travail sont terribles pour l'économie française. Le risque prud'homal est tel que nous ne pouvons que dissuader les chefs d'entreprise français d'embaucher en CDI tant qu'une réforme de nature à mettre un terme aux fraudes ne sera pas mise en oeuvre.

### **3-La fraude aux maladies physiques**

*Les troubles musculo-squelettiques, les hernies discales* sont des troubles physiques faciles à objectiver par des examens et l'analyse du poste de travail réalisé par le médecin du travail en entreprise.

Les entreprises qui ne tiennent pas suffisamment compte de ces risques sont responsables des conséquences sur la santé de leurs travailleurs. Les cas de fraude sont rares. Les médecins sont en mesure de déterminer si les troubles sont en relation avec le travail ou liés à la morphologie du patient .

*Les lombalgies, le mal de dos* comportent une part de subjectivité. Ils sont souvent difficiles à vérifier. Le médecin du travail doit analyser le poste de travail. Les maladies donnent lieu à des arrêts de travail souvent répétitifs. Une explosion des lombalgies liées à la chasse à la palombe en Gironde est un exemple de fraude qui coûte de l'argent à la sécurité sociale, pénalise les entreprises, mais ne nuit pas à la santé du chef d'entreprise qui parfois même va à la chasse avec les membres de son personnel. La lombalgie concerne 5 % à 10 % des Français, représente 9 % des consultations de médecine générale, 13 % des invalidités soit 1,4 milliard d'euros de coût direct en secteur libéral. Le taux de récurrence est compris entre 60 et 85 %. Une campagne de contrôles dans le Var conduit à la reprise de travail de 15% avant convocation tandis que 60% des salariés ont repris leur travail suite à la visite de contrôle. Le coût pour la sécurité sociale des lombalgies est très élevé.

Le patient qui revendique une lombalgie va évoquer une douleur au bas du dos.

Pour détecter les simulateurs, le médecin peut utiliser les signes de Watell. Les progrès d'Internet font que de plus en plus de fraudeurs les connaissent et ne se font pas piéger. Même si les signes de Watell indiquent une simulation, le médecin n'a pas de certitude et doit prescrire un arrêt de travail. Il devrait prescrire une durée la plus courte possible en fonction des charges portées par le patient. Une mise au repos d'un patient sédentaire au-delà d'une journée a des effets délétères.

Bien informé par Internet, n'importe quel patient peut simuler une lombalgie et obtenir un arrêt de travail de plus d'un mois en prétendant qu'il porte régulièrement des charges lourdes. Soumis au secret professionnel, le médecin généraliste ne peut pas effectuer de vérifications auprès de l'employeur. Un simulateur peut espérer obtenir trois mois de vacances par an en sus de ses congés payés par ce type de revendication.

La fraude à la lombalgie peut prendre la forme d'un accident de travail. Un cas réel: un ouvrier marbrier se plaint d'une douleur très forte qui le paralyse alors qu'il portait une plaque de marbre. Les pompiers interviennent, il obtient un accident de travail. L'employeur lui rend visite le jour même pour prendre de ses nouvelles. Le malade est sur son échafaudage en train de poser les parpaings de sa maison. L'employeur manifeste son étonnement. L'employé lui explique que s'il le dénonce, il l'accusera de harcèlement moral. Il a pu finir sa maison et reprendre son travail après 6 mois .

La convocation des salariés suspects à la caisse de sécurité sociale qui permet de mettre un terme aux fraudes légères. Pour les fraudeurs bien organisés qui maîtrisent le système, la seule possibilité est un contrôle de l'activité des patients quand les arrêts de travail sont récurrents, concomitants à des périodes critiques (vacances scolaires...).

#### **4-La fraude à la dépression**

Il convient de distinguer la déprime passagère qui atteint chacun de nous et la dépression qui se manifeste généralement suite à des événements graves sur certaines personnes. Un dépressif est imprégné d'une souffrance permanente insupportable et se sent souvent exclu du lien familial et social.

L'état dépressif se caractérise par un changement profond par rapport au fonctionnement habituel. Trois éléments principaux sont typiques de cet état : une tristesse inhabituelle, une perte d'intérêt et de plaisir, une association de plusieurs symptômes qui entravent la vie quotidienne.

Le fraudeur doit se mettre dans l'état d'un dépressif pour être crédible. Il doit tout d'abord parler avec une petite voix, se négliger (vêtements, coiffure, voir arrêt des soins d'hygiène), apparaître fatigué en ne dormant pas entre 24 h et 48 h avant le rendez-vous chez le médecin.

Le fraudeur doit connaître les signes que le médecin attend pour valider un état dépressif. Le discours se trouve sur Internet, très détaillé: « Docteur, j'ai des pertes d'appétit, je n'ai plus goût à rien, je me réveille la nuit avec des idées noires, je ressasse mes problèmes, je ne vois plus mes amis, je m'isole de plus en plus... ». Un fraudeur formé analyse les questions posées par le médecin et sait très vite comment répondre pour aller dans le sens de la validation d'un état dépressif.

Le médecin généraliste va tout d'abord donner un arrêt de travail court. Ensuite, il enverra le patient chez le médecin du travail. Le fraudeur devra dire ce qui dans son travail le rend dépressif: usure, répétitivité des tâches, manque de communication, isolement, absences de perspectives. Là encore, tout est sur Internet en accès libre.

Au stade de l'inaptitude, le fraudeur passe devant un médecin conseil ou expert de la sécurité sociale. Il doit sortir le grand jeu, en se présentant avec l'aspect d'un SDF et évoquer clairement qu'il se suicidera si sa rente est arrêtée ou s'il doit reprendre un travail. Le médecin ne pouvant prendre aucun risque, la réussite est de 100%.

L'inaptitude définitive pour dépression peut être obtenue très vite par des gestes mettant en danger la vie d'autrui. Les policiers les gendarmes sont particulièrement bien placés. Il suffit de

sortir son arme et de tirer dans la pendule du commissariat pour être déclaré inapte à vie et toucher une rente.

La fraude à la dépression permet au fraudeur d'obtenir du temps libre ce qui est le bien le plus précieux de tout homme. La perte de salaire est nulle dans un premier temps du fait du maintien du salaire variable selon les accords collectifs. Ensuite, les revenus baissent si le salarié quitte l'entreprise. L'allocation chômage, les rentes sont inférieures au salaire. Le fraudeur a tout intérêt à limiter dans le temps son arrêt de travail au temps de prise en charge de son entreprise.

La fraude est massive dans certaines grandes entreprises et les administrations. Elle permet aux pseudo dépressifs de bénéficier de plusieurs mois de congés payés avec maintien du salaire chaque année. Outre le coût social engendré par cette fraude, le coût humain est lourd pour les salariés qui doivent remplacer le fraudeur. Certains salariés se trouvent en situation de burn-out à cause des arrêts répétés de leurs collègues.

Certains fraudeurs ne reprennent pas leur travail et s'installent dans la durée. Pour ne pas perdre leurs revenus, les augmenter très fortement, ils travaillent au noir ou montent une entreprise au nom de leur conjoint. Il faut une véritable enquête policière pour les détecter. Le risque est quasi nul faute de moyens et de volonté politique.

D'autres fraudeurs ne seront dépressifs qu'un temps, par exemple le temps nécessaire pour rénover leur maison.

L'état dépressif dépend de la sensibilité de la personne. Il est strictement impossible, de prouver qu'une personne n'est pas dépressive si elle n'avoue pas. Les statistiques sont totalement faussées. En écoutant de faux dépressifs raconter leurs exploits, des employeurs et des salariés se plaindre de l'absentéisme, ainsi que des médecins généralistes douter, j'estime que les cas de dépression fictive sont de l'ordre de 30 %.

Il est délétère de laisser un salarié longtemps hors de son entreprise. L'inaction favorise la dépression. Le meilleur moyen de mettre un terme à une vraie dépression est d'impliquer le dépressif dans la vie sociale, dans l'activité. Il peut participer à une association, faire un sport, changer de lieu de résidence, suivre une thérapie courte. C'est bien plus efficace que l'abrutir de médicaments qui, a terme, vont réduire sa performance au travail et le désocialiser totalement.

La lutte des autorités compétentes contre la dépression passe par la recherche d'événements déclencheurs (décès d'un proche, maladie, perte d'argent...). En l'absence d'événements réels, il faut étudier les mobiles.

Il est très difficile de lutter contre cette forme de fraude, car le système fonctionne sur la bonne foi présumée du demandeur.

## **5-La fraude au harcèlement moral**

Le harcèlement moral est originellement lié à la personnalité du harceleur, pervers narcissique.

Lors de l'élaboration de la loi, Mme le Dr Hirigoyen a revendiqué que le harcèlement est le résultat de suite de faits tandis que l'avocat de la CGT demandait que le harcèlement moral soit prononcé avec un seul fait. Cette exigence n'a pas été retenue.

Les salariés bénéficient de l'assistance du corps médical: médecin généraliste, psychologues, centres de souffrance au travail, médecins du travail, médecins de la sécurité sociale. Une étude réalisée auprès des médecins du travail de la région PACA a affirmé qu'ils n'avaient jamais rencontré de cas de harcèlement moral ascendant. Personne n'a fait remarquer que les patrons ne peuvent pas infirmer leur médecin du travail qu'ils sont harcelés pour la bonne raison qu'ils n'ont pas droit à la visite médicale du travail.

**Cette fraude est particulièrement grave, car elle ne conduit pas seulement l'entreprise à la ruine, elle peut constituer un véritable meurtre psychique de l'employeur.**

Des marxistes ont élaboré un processus de fraude bien réglé :

La première étape consiste à dégrader les conditions de travail de l'employeur en s'associant avec deux salariés complices destinés à devenir des témoins puis à provoquer l'employeur jusqu'à ce qu'il craque. Il s'agit là d'un processeur de harcèlement moral ascendant qui ne peut se dérouler que si tous les témoins sont favorables au salarié et qui souhaite partir en empochant le pactole. Il est donc plus facile à mettre en place dans une petite structure.

Lorsque l'employeur craque et demande aux salariés de mettre un terme à sa souffrance, le salarié manipulateur se rend au commissariat de police de sa ville et dépose une main courante une tentative d'agression. Bien sûr, il ne dépose pas plainte pour éviter le contradictoire d'une enquête.

Le fraudeur revendique un choc psychologique auprès d'un médecin généraliste complaisant ou mieux complice qui doit être choisi avec soin. Il lui fait noter les termes: « stress post-traumatique » ou « syndrome dépressif réactionnel ». Ces termes sont indispensables pour reporter la charge de la souffrance au travail de l'employé sur l'employeur. **Le médecin généraliste qui ne connaît pas l'entreprise écrit les certificats sous la dictée du salarié voire de son avocat.**

Le salarié se rend chez le médecin du travail et demande la confirmation du diagnostic médical du généraliste. Le médecin du travail ne connaît pas la version de l'employeur et ne peut pas la demander en nommant la salariée en raison du secret professionnel. Il ne peut que vérifier les conditions de travail matérielles et interroger l'employeur. Le fraudeur donne au médecin du travail les explications qu'il attend pour justifier la souffrance au travail. L'argumentaire est disponible sur Internet. Le fraudeur exprime que son supérieur hiérarchique crée un climat délétère, monte les salariés les uns contre les autres, accroît son stress, est odieux avec tous les salariés et crée des conditions de travail abominables et dégradantes. Ces revendications se retrouvent dans la plupart des affaires. Il est inutile de faire preuve d'imagination. Il suffit de donner aux tribunaux ce qu'ils attendent. Il faut éviter d'inventer des éléments concrets, vérifiables et donner des explications dans le domaine psychologique s'ils sont invérifiables. Le médecin du travail va être facilement convaincu. Par sécurité et pour se couvrir, il peut envoyer le salarié au centre de souffrance au travail.

Le fraudeur évite les centres compétents et neutres tels que celui de l'hôpital Cochin au profit de centres aux mains de la gauche antilibérale. Les psychologues qui y exercent sont membres des syndicats marxistes. Le fraudeur entre en terrain conquis. Il peut se lâcher, en rajouter sur le caractère pervers de son employeur et revendiquer clairement le harcèlement moral. Il noircit le tableau à chaque visite chez la psychologue en rajoutant. Plus c'est gros, plus le psychologue



marxiste du centre de souffrance au travail est satisfait. Elle va même au-delà des attentes du fraudeur en lui suggérant des pistes pour arnaquer son employeur. Le psychologue valide le choc psychologique qui n'est finalement que le résultat logique d'un harcèlement moral ! Il existe des tests psychologiques composés de questionnaires censés donner un aspect pseudo scientifique. L'analyse de ces tests montre qu'un enfant de 9 ans est capable de trouver toutes les réponses à donner pour entrer dans la catégorie des grands dépressifs ou des victimes de harcèlement moral. Les tests psychologiques ont été configurés en partant du principe que le patient est de bonne foi.

Si le salarié est présent depuis très longtemps dans l'entreprise, il devra justifier le changement de comportement de l'employeur. Classiquement, un retour de congé maternité ou d'une absence pour maladie convient parfaitement pour expliquer le désir de vengeance de l'employeur. Une autre piste consiste à indiquer que l'arrivée d'une jeune employée charmante a incité l'employeur à tout mettre en oeuvre pour se débarrasser de la fidèle collaboratrice moins avenante. On peut suggérer un harcèlement sexuel en se gardant bien de le revendiquer par écrit pour ne pas être attaqué par l'employeur. Les psychologues marxistes se font un plaisir de détruire l'honneur et la dignité d'employeurs qu'elles ne rencontrent pas même s'ils en font la demande. Si l'employeur en insuffisance respiratoire demande à être soigné dans le centre de souffrance au travail qui dépend d'un service de pneumologie, il attend 5 mois pour un rendez-vous puis est jeté à la rue.

Le salarié en arrêt de travail ou mieux en accident de travail peut alors revendiquer en raison de la gravité des faits une inaptitude à tout poste pour danger immédiat. Le médecin inspecteur qui ne connaît rien au dossier et qui est lui aussi de gauche se fait un plaisir de valider la décision du médecin du travail.

Le salarié ne se déplace pas à l'entreprise qui lui propose un poste à son domicile où il ne risque pas d'être harcelé. Il prétexte que l'employeur a changé le contrat et demande une condamnation très lourde aux prud'hommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ne repose pas sur le moindre fait. Les prud'hommes ne vérifient rien et condamnent en fonction des témoignages et des revendications juridiques établies dans le Code du travail par les avocats des syndicats marxistes. Comme ce sont eux qui créent la jurisprudence et forment les magistrats, l'employeur n'a aucune chance. Si l'employeur présente des témoignages en sa faveur, l'avocat du salarié les discrédite en prétendant que ces salariés ne sont là que depuis quelques mois et n'ont rien vu. C'est absurde, on ne demande pas au témoin d'un accident depuis combien de temps il séjournait sur le lieu de l'accident, mais cela suffit pour discréditer les témoignages auprès des juges. La moindre vérité est réduite à néant par l'avocat du salarié. Un employeur victime d'une fraude à la souffrance au travail qui a détruit son entreprise, sa vie, sa santé a informé les juges que Mme le Dr Hirigoyen lui avait conseillé de porter plainte contre la salariée. Gros silence dans la salle, l'avocat marxiste a expliqué que l'icône du harcèlement moral « était devenue vieille maintenant » d'un air désolé. Une avocate qui attendait le passage de son affaire qui avait compris que l'affaire était cousue de fil blanc a dit : « **elle est sénile alors !** » Les juges de la cour d'appel ont considéré que Marie France Hirigoyen était sénile et que sa parole ne valait plus rien, ou ils ont fait semblant de le penser pour être agréables au plus grand avocat de France en droit social. La pression est retombée et l'employeur a

été lourdement condamné par la juge qui lui a fait savoir qu'elle comprenait sa souffrance, mais qu'elle ne pouvait que le condamner, car elle devait juger en droit!

Parallèlement, à la procédure prud'homale, le salarié a demandé à la sécurité sociale une rente à vie. Elle lui a été accordée.

Si l'accident de travail est cassé côté employeur (c'est impossible côté salarié du fait d'un arrêt de la Cour de cassation), l'avocat adverse minimise la décision en prétextant qu'il y a eu une petite erreur de procédure!

**Le fraudeur ne risque strictement rien, il est couvert par le secret médical et se garde bien d'attaquer directement son employeur.** Il ne lui livre pas son témoignage écrit à la sécurité sociale. **Il explique qu'il est obligé de suivre les avis de son médecin généraliste! Dans le cas précité, le médecin a reconnu devant le conseil de l'ordre qu'il avait écrit ses certificats sous la dictée du salarié ou de son avocat et qu'il était incapable de faire un diagnostic puisqu'il voyait la salariée pour la première fois (il a pourtant certifié lui donner des soins régulièrement et de ce fait pouvoir valider un choc psychologique!)**

Les faux témoins ont généralement quitté l'entreprise et disparu de la circulation. Les tribunaux prennent soin ne pas relater les éléments de preuve de la fraude qu'ils détectent.

Au fraudeur la fortune: jusqu'à 3 ans de salaire pour accident de travail, 26 mois d'indemnité de chômage, 5 ans de salaires aux prud'hommes, une rente à vie soit au total une espérance de gain de 10 ans de salaire financés par la protection sociale et l'employeur.

À l'employeur la ruine, une vie brisée, une maison familiale vendue à la moitié de sa valeur, la perte des droits sociaux, la maladie, parfois la destruction de la famille, le suicide. S'il survit, la colère de de s'être fait arnaquer, la haine de la société, la vengeance par la défiscalisation du moindre gain, un versement minimum de cotisations sociales, un coût explosif de ses traitements médicaux.

Aux salariés honnêtes de l'entreprise, le chômage et parfois pour les plus vulnérables, le suicide. **La fraude à la souffrance au travail a un coût social très lourd. Il conduit les entreprises à ne plus embaucher, les artisans à travailler seuls, les victimes à délocaliser. C'est l'élément du Code du travail le plus meurtrier.**

**Conclusion:** Notre propos n'est pas de nier la souffrance au travail, ni le harcèlement moral. Les cas de harcèlement moral sont de plus en plus lourds, car les pervers narcissiques se sont adaptés à la loi. Ils harcèlent sans témoins. Pire une nouvelle race de pervers narcissiques, **les pervers narcissiques timides** utilisent le harcèlement moral pour détruire leurs victimes en les accusant de façon parfaitement symétrique des turpitudes qu'il leurs ont précédemment fait subir. Notre propos est de dire que les victimes de la souffrance au travail se trouvent autant parmi les salariés que parmi les employeurs et que les manipulations prud'homales sont une des pires souffrances au travail pour les victimes.

## **6-La fraude au harcèlement managérial**

Le harcèlement managérial n'ayant pas été intégré dans la loi sur le harcèlement moral, l'avocat d'un syndicat marxiste a créé un groupe de travail avec des médecins du travail et une psychologue cégétiste sur la souffrance au travail. Ce groupe a considéré que le harcèlement comportait deux formes, *le harcèlement moral* et *le harcèlement managérial*. *Le groupe souhaitait que la loi relative au harcèlement moral s'applique au harcèlement managérial*. Les avocats de gauche ont longtemps fait condamner les dirigeants comme étant des pervers narcissiques sans se soucier de l'impact psychologique d'une accusation aussi grave. Pour autant, ils devaient éviter de prononcer le terme harcèlement moral pour ne pas être attaqué en diffamation. Ils ont donc utilisé le terme *harcèlement* en revendiquant les composantes d'un harcèlement moral dans leurs conclusions.

En 2007, un avocat marxiste a obtenu un *accident de travail pour choc psychologique, suivi d'une inaptitude à tout poste pour danger immédiat à l'encontre d'un chef d'entreprise innocent*. Il a obtenu devant le tribunal de Longjumeau un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Pour la première fois, un seul fait de harcèlement purement imaginaire permettait d'obtenir une condamnation du même type que celles obtenues selon la loi du harcèlement moral. Immédiatement, l'avocat a monté une formation avec un médecin du travail. Cette nouvelle procédure n'a pas connu le succès escompté, car le chef d'entreprise victime conseillée par sa psychiatre a porté plainte à tout va. D'autres chefs d'entreprise l'ont suivi.

Les avocats de salariés se alors sont employés à obtenir *une jurisprudence assimilant le harcèlement managérial au harcèlement moral*.

En 2009, une Cour d'appel a condamné le directeur d'un centre de vacances pour **harcèlement managérial en estimant qu'il s'agit d'un harcèlement moral**.

*« Étant attendu que la Cour d'appel a relevé que le directeur d'établissement soumettait les salariés à une pression continue, des reproches incessants, des ordres et contre ordres dans l'intention de diviser l'équipe se traduisant , en ce qui concerne Mr X..., par sa mise à l'écart, un mépris affiché à son égard, une absence de dialogue caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau, et ayant entraîné un état très dépressif; qu'ayant constaté que ces agissements répétés portaient atteinte aux droits et à la dignité du salarié et altéraient sa santé, elle a ainsi caractérisé un harcèlement moral, quand bien même l'employeur aurait pu prendre des dispositions en vue de les faire cesser.»*

Depuis 2009, il est désormais possible de mettre très facilement en place une fraude au harcèlement managérial. Le salarié doit exprimer que son supérieur hiérarchique lui donne des ordres et contre-ordres, divise pour régner, met la pression pour que le travail soit réalisé dans un temps toujours plus court, ne le convie pas aux réunions qu'il tient avec d'autres salariés, lui a demandé de travailler une fois au-delà de l'horaire légal, communique par notes de service et évite de lui parler. Bien sûr, le fraudeur évitera redonner des détails précis qui peuvent être contredits par l'employeur.

Il faut joindre aux revendications deux témoignages de complaisance de salariés en fin de CDD en prenant soin de communiquer à l'employeur les témoignages mensongers au-delà de trois mois pour éviter une attaque en diffamation. Il est évident que les témoins complices évoquent des actes passés en leur présence, en l'absence de tout autre témoin.

Les juges n'ont pas le temps d'entrer dans le dossier et ils n'en ont pas l'obligation du fait de **l'oralité** de la procédure. L'employeur n'a pas la possibilité de démontrer que les revendications sont fausses. Il n'a pas d'autres choix que de payer et de cesser son activité. S'il est artisan et n'a pas les moyens ni l'envie de se reconstruire, il lui reste la possibilité de se suicider comme 200 de ses confrères par an. Les médias de gauche n'en parleront pas. Quand un journaliste se fait assassiner, 1 000 000 de personnes défilent dans la rue. Quand on retrouve la tête d'un petit patron accrochée à une grille, personne ne s'en offusque.

## **7-La fraude au burn out et au bore out**

### **7-1-La fraude à l'épuisement professionnel (burn-out)**

Depuis l'assimilation du harcèlement managérial au harcèlement moral, le nombre de pervers narcissiques a diminué dans les tribunaux. L'examen de la jurisprudence montre que la notion de harcèlement a été souvent invoquée comme complément de nombreux conflits comme du Ketchup sur un plat de frites. Le terme s'est banalisé. Il fallait trouver une nouvelle notion forte pour élargir le secteur de la souffrance au travail et créer une véritable mine d'or pour les avocats tout en permettant aux marxistes de prendre le pouvoir dans les entreprises en terrorisant les dirigeants. C'est ainsi qu'est né l'épuisement professionnel ou « *burn-out* ». **Les juges sont de plus en plus sensibles à cette notion qui passionne les avocats en droit social.**

Une étude récente montre que 61 % des chefs d'entreprise, 57 % des artisans et 40 % des salariés s'estiment stressés. Si les salariés travaillent 35 heures par semaine, 21% des artisans travaillent plus de 60 heures par semaine. 89% des artisans trouvent que leur vie professionnelle et 96% suivent leurs mails professionnels pendant le week-end. Les premières victimes du burn-out sont les chefs d'entreprise ce qui n'intéresse pas les avocats. Un chef d'entreprise ne peut pas s'attaquer lui-même. **Par contre les employeurs peuvent être attaqués par 40 % de leurs salariés ce qui devrait augmenter leur épuisement professionnel.** L'explosion des procédures prud'homales est à prévoir avec pour corollaire toujours plus d'entreprises qui ferment, se délocalisent ou se défiscalisent par vengeance ou pour survivre. Les paysans disposent d'un revenu moyen inférieur au SMIC, les artisans sont proches du SMIC une fois leurs cotisations sociales et leurs impôts payés. L'épuisement professionnel ou burn-out conduit souvent à un état dépressif du salarié. Le fraudeur peut donc utiliser les mêmes techniques que celui qui revendique une dépression fictive. Le burn-out est la cause de son état. L'avantage est d'impliquer l'entreprise dans la responsabilité de la souffrance au travail et d'obtenir un licenciement et des indemnités. Tout salarié qui a envie de quitter son entreprise sans démissionner pour ne pas perdre ses avocats acquis a intérêt à choisir la procédure du burn-out comme cause de rupture. Il peut aussi évoquer avec son employeur la menace de la procédure pour obtenir un licenciement conventionnel avec une très belle indemnité ce qui reporte une grande partie du coût sur la société. Il va en des soi que la grande majorité des employeurs choisissent cette forme de rupture.

L'intérêt de la fraude au burn-out est lié à la nature du contrat et au temps de présence dans l'entreprise. La solvabilité de l'entreprise, son aptitude à contrer une fraude entrent en jeu.

Des députés de la gauche antilibérale ont demandé une loi qui reconnaîtrait le burn-out comme maladie professionnelle aux fins d'attaquer les entreprises pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. La loi n'est pas passée du fait de l'intervention éclairée des sénateurs. Les entreprises n'ont pas gagné pour autant. **Les avocats vont obtenir une reconnaissance juridique du burn-out par la jurisprudence comme étant une forme de harcèlement. Il faut s'attendre à une véritable hécatombe.** La conséquence sera le maintien en France d'un taux de chômage anormalement élevé, les chefs d'entreprise vont être tétanisés par le risque prud'homal d'une action en burn-out.

Le fraudeur au burn-out revendique une charge de travail insurmontable, des horaires de travail intenable, une pression très forte de la hiérarchie en rappelant au médecin du travail qu'il est tenu par le secret professionnel et ne peut donc pas établir de contradictoire entre le chef d'entreprise et lui-même. L'appréciation du burn-out par le médecin du travail est aisée dans la production d'une usine. **Elle est très difficile dans le tertiaire.** C'est la parole de l'employeur contre celle du salarié. La décision finale aux prud'hommes se fera sur les témoignages des autres salariés en faveur de celui qui se dit en épuisement professionnel. Le fraudeur qui prépare en silence son attaque n'aura aucun mal à convaincre des stagiaires, des salariés en CDD de témoigner en sa faveur. **Il peut même entraîner d'autres salariés à le suivre dans une action de groupe ce qui fera exploser les coûts de procédures prud'homales.**

Un cas d'école: une salariée s'est spécialisée dans le burn-out bancaire. Elle a dénoncé le burn-out régnant dans la filiale française d'une banque étrangère dans laquelle elle avait passé un an. Elle a obtenu 100 000 € aux prud'hommes. C'était son troisième burn-out avec à chaque fois un montant de cet ordre. La banque s'est défendue mollement, mais la direction a décidé de cesser toute embauche en France.

## **7-2-La fraude à l'épuisement par l'ennui (Bore out)**

Le bore out est l'opposé du burnout. Le salarié n'est plus victime déguisement par excès de travail, mais par insuffisance de travail. On imagine que le burn out concerne des entreprises qui subissent un surcroît de travail tandis que le bore out concerne les entreprises qui subissent un effondrement de leurs commandes. Les choses sont plus complexes. Le bore out peut sévir dans toute entreprise qui souhaite forcer un employé à partir en l'isolant. Plus de téléphone, plus de dossiers à traiter, l'employé se retrouve seul dans une pièce. Comme le burn out, le bore out dépend de la personnalité du salarié. Il est difficile de mettre un hyper actif en burn out, par contre, il risque de souffrir d'un bore out alors même qu'il reçoit une quantité de travail jugée normale par ses collègues ! il est donc impossible au juge de se prononcer sans avoir lui-même travaillé dans l'entreprise ou au moins y être venu pour distinguer le vrai du faux.

Il est bien sûr très facile à un salarié de prétendre qu'il est en bore out avec le témoignage de salariés complices qui ont quitté l'entreprise.

## 8-Les lois perverses

Est perverse une loi qui permet à une personne de se faire passer pour une victime ou de livrer un faux témoignage qui conduit à la condamnation d'un innocent en vertu de ladite loi.

**La loi sur le harcèlement sexuel est une loi perverse** en ce qu'elle permet à une personne de se faire passer pour victime avec l'appui de témoignages, de complicité, et de détruire la carrière et l'honneur d'un innocent.

**La loi sur la pédophilie est une loi perverse** en ce qu'elle permet à une personne d'accuser son conjoint avec des témoignages de complaisance pour obtenir la garde des enfants. La destruction psychique de la victime est assurée.

**La loi sur la pédophilie est une loi perverse** en ce qu'elle permet d'accuser un tiers que l'on veut détruire, pour diverses raisons, des pires turpitudes, en utilisant le témoignage d'enfants manipulés par des psychologues (affaire d'Outreau).

**La loi sur le harcèlement moral est une loi pénale juste.** Elle a vocation à s'appliquer dans le cadre pénal avec une expertise contradictoire des parties. **Son utilisation dans le cadre de la procédure prud'homale est perverse parce que les tribunaux de prud'hommes s'appuient uniquement sur la parole du salarié et de ses témoins pour condamner l'employeur.** La parole de l'employeur est considérée comme dénuée de toute valeur même si son entreprise est certifiée en Santé et sécurité au travail. **Dans plus de 50% des procès aux prud'hommes, le salarié revendique un harcèlement moral comme on ajoute du ketchup à un plat.**

**La loi relative au secret médical est une loi perverse** en ce qu'elle permet à un salarié en arrêt maladie de cacher cet arrêt et de continuer à travailler avec le risque de mise en danger d'autrui (cas du pilote de German Wings).

**La loi sur le secret médical est une loi perverse** en ce qu'elle permet à un salarié de se faire mettre en arrêt pour des motifs mensongers et de percevoir des indemnités de son entreprise, de la sécurité sociale ou de Pôle emploi, dans le cadre d'une fraude sans risque puisque **la victime ne connaîtra jamais les revendications et ne pourra pas se défendre.**

**La loi sur le secret médical est une loi perverse** en ce qu'elle permet à un conjoint en instance de divorce d'obtenir des attestations infamantes sans que la victime puisse se défendre, puisqu'elle ne connaîtra jamais les revendications.

**Le Code du travail est un code pervers, florilège de lois perverses qui permettent à un salarié d'attaquer son entreprise et de gagner aux prud'hommes à coup sûr en utilisant des machinations établies en procédures par des avocats spécialisés.**

**Pour que les lois précitées ne soient plus perverses, il faut exiger que leur application soit conduite avec l'expertise contradictoire d'un psychiatre expert judiciaire qui ne soit pas inféodé à un parti politique ou à un syndicat.**

## 9-Propositions de réformes

## 9-1 - Redéfinition du rôle du médecin traitant et du médecin du travail

Une réforme en profondeur de la médecine du travail avec la suppression des consultations de routine tout en conservant la visite d'embauche doit être mise en œuvre en raison du risque de dérives :

- Les médecins intégrés à l'entreprise sont salariés du patron donc en état de subordination (scandale de l'amiante) ;
- Les médecins des centres interprofessionnels sont majoritairement inféodés par les partis de gauche.

Dans les deux cas, les examens sont susceptibles d'être biaisés par des objectifs économiques ou politiques.

Les consultations des médecins du travail sont très peu efficaces dans la plupart des entreprises. Les patients doivent être suivis par un **médecin généraliste référent**. Il est le mieux placé pour détecter des problèmes au travail compte tenu de la relation suivie avec le patient.

Il convient donc de favoriser une certification en santé et sécurité du travail volontaire des entreprises qui seule garantit un haut niveau de contrôle des conditions de travail. Certains médecins du travail non politisés ni inféodés à un syndicat peuvent être formés à l'audit en santé et sécurité au travail. Les autres seront affectés au comblement des déserts médicaux en médecine générale.

Il est possible de transformer les centres de médecine du travail en *organismes de contrôle et d'audit en santé et sécurité au travail (OCASST)*. Ces centres comporteraient des médecins auditeurs du travail qui recevraient une formation spécifique à la norme sur la santé et sécurité au travail qui est en cours rédaction. Toutes les entreprises devraient remplir à minima un dossier d'analyse des risques incluant la pénibilité. Sur demande de l'entreprise ou dans le cadre de visites inopinées, le médecin auditeur OCASST délivrerait une attestation de certification de l'entreprise. Les entreprises qui le souhaiteraient demanderaient une certification selon la norme Santé et sécurité au travail (en cours de rédaction), soit à un organisme de certification, soit à une OCASST accréditée par le Ministère de la Santé.

**Le médecin du travail auditeur** ne recevrait plus les salariés en consultation que sur demande du salarié et/ou de l'entreprise essentiellement en cas de problèmes spécifiques ou de conflits relatifs à la santé et sécurité au travail. Il pourrait aussi intervenir sur demande de l'employeur, du médecin généraliste ou de l'inspecteur du travail.

Le salarié aurait accès à la fiche de risque concernant son poste. Il pourrait présenter cette fiche à son médecin généraliste référent en cas de maladie pouvant être en lien avec les conditions de travail.

En cas de conflit relatif aux conditions de travail, un médiateur en lien avec l'inspecteur du travail ou l'OCASST pourrait être saisi.

Le corps des médecins inspecteurs du travail serait conservé en appui des inspecteurs du travail. Ils seraient garants d'un secret médical révisé pour autoriser le contradictoire.

En cas de harcèlement moral ou sexuel revendiqué par un salarié, le médecin généraliste et le médecin du travail auraient l'obligation de signaler les faits au procureur de la République. Il s'agit en effet de délits pénaux qui doivent être considérés comme tels.

**Le médecin généraliste référent** aurait la possibilité de prononcer un arrêt de travail pour une souffrance au travail à titre conservatoire, mais ne pourrait pas décider d'un accident de travail ou de la poursuite d'un arrêt de travail au-delà de trois mois sans l'avis de l'inspecteur du travail, du procureur de la République ou du médecin inspecteur du travail. Un accident de travail en matière de traumatisme psychologique serait accordé à titre provisoire et ne **deviendrait définitif qu'après expertise contradictoire** voire un jugement du tribunal de la sécurité sociale en cas de désaccord du chef d'entreprise. Le chef d'entreprise aurait le droit de demander une expertise psychologique ou psychiatrique contradictoire des parties intéressées sous contrôle de l'OCASST et/ ou de l'inspecteur du travail à ses frais.

**Un médecin généraliste non-référent consulté en urgence ne serait habilité à délivrer qu'un seul arrêt de travail** et devrait inviter le patient à être suivi par son médecin référent.

**Une loi ou un nouvel arrêt de la Cour de cassation doit déterminer qu'un accident du travail obtenu frauduleusement peut être annulé sans limites de temps dès lors que la fraude est reconnue par la sécurité sociale, l'inspecteur du travail ou la direction régionale du travail. L'absence de limite de temps est justifiée par la difficulté d'enquêter en raison du secret professionnel.**

Les centres de médecine du travail pourraient être regroupés pour atteindre une taille critique afin de former des OCASST. Ces centres devraient disposer d'un psychologue qui interviendrait en cas de conflit du travail évoquant de la souffrance psychique. Le psychologue entendrait le salarié et l'employeur séparément et ensemble avant de donner un avis au médecin du travail. Le médecin du travail devrait participer à la réunion finale.

**Cette démarche est tout à fait compatible avec le secret professionnel médical. Il n'est pas nécessaire d'évoquer l'état de santé d'un salarié en présence du responsable de l'entreprise, mais seulement les faits de nature à altérer la santé psychique du salarié ou du responsable d'entreprise, car les salariés peuvent eux aussi dégrader la santé de leurs supérieurs.**

Le médecin du travail ne doit en aucun cas prendre une décision d'inaptitude sur fondement de revendications psychiques sans qu'un contradictoire ait été établi par un psychologue de l'OCASST.

Le centre Objectif santé travail de Saint-Germain-en-Laye semble fonctionner selon ce mode de travail. Il pourrait servir d'établissement-pilote.

Nous demandons expressément que les chefs d'entreprise soient soumis aux mêmes visites médicales que leurs salariés. Outre le rôle de santé publique, le médecin du travail, en entendant le chef d'entreprise, pourrait cerner les problèmes de l'entreprise susceptibles de créer un mauvais climat social et des troubles psychologiques ou des risques d'incidents et d'accidents.

Il n'est pas acceptable que chaque jour ouvré un artisan, se suicide en raison d'une extrême souffrance au travail sans que rien ne soit fait pour lui venir en aide. Il est temps de cesser de considérer les chefs d'entreprise comme des parias.



En cas d'inaptitude du fait de la responsabilité de l'employeur, le médecin auditeur du travail doit être dans l'obligation de donner des faits précis justifiant la dégradation de la santé du travail.

Si le médecin décide d'une inaptitude à tout poste pour danger immédiat qui interdit la consultation de l'employeur avant une seconde visite, il doit donner des faits précis dont la gravité et le risque potentiel sont indéniables. Le médecin du travail doit être dans l'obligation de donner son avis sur une proposition de poste hors de l'entreprise, par exemple dans un groupe de sociétés.

**Si un salarié refuse un poste de travail conforme aux préconisations du médecin du travail, ce refus doit constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.**

## **9-2 - Réglementation des centres de souffrance au travail**

Il convient de se poser la question du maintien en activité des centres de souffrance au travail inféodés aux syndicats marxistes. Certains servent actuellement à valider des décisions des médecins généralistes et du travail. Ils sont le fondement des arnaques à la souffrance au travail. Ils travaillent sans aucune connaissance de l'entreprise, sans contradictoire, dans le secret professionnel absolu, ce qui constitue le terreau de toutes les manipulations. S'ils sont maintenus, ces centres doivent impérativement entendre l'employeur, auditer l'entreprise et rencontrer les autres salariés avant toute recommandation relative à l'aptitude d'un salarié. **Ils ne doivent pas se prononcer sans avoir visité l'entreprise.** En l'absence de contradictoire, ils ne doivent pas intervenir dans une décision d'accident de travail ou d'inaptitude. Ils ne doivent plus se positionner comme experts ou comme juges et être présentés comme tels par les médecins du travail dans les décisions d'inaptitude. Ils doivent être tenus de prévenir l'inspection du travail en cas de revendications de conditions de travail non conformes, et le Procureur de la République en cas de revendication par le salarié de conditions de travail abominables et dégradantes ou de harcèlement moral.

Il est nécessaire d'auditer ces centres et de prendre pour modèle un centre exemplaire tel que le centre de l'hôpital Cochin qui n'est pas inféodé par des syndicats marxistes.

## **9-3 - Révision du secret professionnel**

**Le secret professionnel ne doit pas s'appliquer aux revendications du salarié relatives aux conditions de travail. Ces revendications doivent être communiquées sans délai à l'employeur. Il s'agit par cette mesure de protéger autant les autres salariés que l'employeur. Si les conditions de travail ne sont pas bonnes, les autres employés sont en danger, et leur santé doit être prise en compte.**

Le secret professionnel ne peut pas être invoqué dès lors que la mise en danger d'autrui peut en découler. 150 personnes ont péri parce qu'un pilote de la Germanwings, malade mental, sous traitement, s'est retrouvé seul aux commandes d'un avion du fait de l'impossibilité de son médecin de prévenir directement la compagnie de la santé du pilote.

Si le médecin traitant est responsable du suivi de l'aptitude dans le domaine professionnel, il ne peut pas ignorer la profession de son patient, et doit informer l'entreprise de toute pathologie ou arrêt de travail mettant en danger la vie d'autrui, et de tout arrêt de travail concernant une personne ayant la responsabilité de la vie de tiers.

Quand un malade met en cause un tiers, comme responsable de sa maladie, et exerce des poursuites judiciaires à son encontre, il doit donner des faits probants et documentés. Ces faits doivent être communiqués à l'accusé pour qu'il puisse se défendre. **Un médecin attaqué devant le conseil de l'ordre peut se libérer du secret médical. De même un médecin qui attaque un tiers doit lui communiquer les éléments du dossier le concernant pour qu'il puisse les défendre. Il n'y a aucune justification à ce que ces accusations demeurent secrètes. Le secret médical ne doit plus être opposable à une personne mise en accusation. Cette personne doit connaître les accusations factuelles proférées à son encontre pour pouvoir se défendre dans le cadre du contradictoire.**

L'instrumentalisation du secret professionnel, pour obtenir des médecins ou d'autorités compétentes de décisions causant un préjudice à un tiers, sans possibilité de se défendre, est un acte contraire à la démocratie et à la constitution française.

Article I : « Les hommes naissent libres et égaux en droit... »

Article VII : « Nul homme ne peut être accusé que dans les cas déterminés par la loi, et selon les formes qu'elle a prescrites. Ceux qui sollicitent, expédient, exécutent ou font exécuter des ordres arbitraires, doivent être punis. »

**Le Conseil de l'Ordre des médecins est constitué de médecins soumis au secret médical. Il doit mettre en œuvre des procédures garantissant qu'un médecin concerné par une plainte ne transmette pas la plainte à un tiers impliqué dans une procédure judiciaire contre le plaignant sans son accord.**

**Le secret médical ne doit pas seulement concerner les patients du médecin, mais les faits médicaux dont un médecin est détenteur. Si un médecin livre des éléments médicaux à un autre qui ne suit pas le patient, ce dernier ne doit pas pouvoir divulguer les éléments médicaux sous prétexte qu'il n'est pas le médecin du patient concerné.**

#### **9-4 - Validation des témoignages**

Je demande qu'il soit établi des dispositions qui imposent :

- Que les témoignages de salariés, qui ont quitté leur poste, en faveur de salariés en poste soient dénués de valeur juridique dès lors qu'ils contiennent des insinuations ou des jugements de valeur.
- Que les témoignages de salariés en poste en faveur de leur employeur soient dénués de valeur juridique dès lors qu'ils contiennent des insinuations ou des jugements de valeur.
- Que les témoignages qui ne sont pas portés à la connaissance des personnes mises en cause dans un délai d'un mois soient dénués de valeur juridique. En effet, une plainte en diffamation ne peut être portée que dans un délai de trois mois. Les manipulateurs qui fournissent de faux

témoignages produisent les témoignages au-delà du délai de trois mois de telle sorte que la plainte en diffamation n'est plus possible.

Dans tous les cas, l'intérêt des témoins à défendre, ou à incriminer, doit être pris en compte. On se méfiera particulièrement des témoignages uniquement à charge et à décharge qui n'évoquent pas des faits précis et portent des jugements de valeur. Un témoin n'est pas un juge.

Une personne incriminée dans un témoignage aux prud'hommes doit avoir le droit de faire venir à la barre les témoins et de les interroger en présence des juges. Si ceux-ci ne se présentent pas, le témoignage ne doit pas être pris en compte.

## **9-5 - Sur la nécessité de réformer la procédure prud'homale.**

- **Au niveau de la médiation.** Les avocats du SAF (Syndicat d'avocats français), proches du parti communiste, refusent la médiation pour des raisons idéologiques qui ne sont pas recevables. La médiation **doit être proposée systématiquement** en début de procédure, avant même la conciliation. La médiation permet d'accélérer le règlement des affaires simples, de réduire le nombre de procès et d'éviter que les conflits s'éternisent en créant des dommages psychologiques lourds pour les deux parties. Souvent, un conflit qui dure s'envenime, car chaque partie doit en rajouter pour détruire l'autre. La médiation doit être proposée dans un délai d'un mois et doit, sauf cas motivés avec accord des parties, se terminer en trois mois.

- **Au niveau de la conciliation.** La procédure de conciliation, qui n'aboutit que dans 5 %, des cas **peut être supprimée** au profit de la médiation ou réduite aux cas de refus de la médiation par une des parties. Les deux parties doivent être présentes à la conciliation, et pas seulement représentées. Les cas d'excuses de présentation doivent être extrêmement limités. Dans les cas de manipulation, les manipulateurs refusent le contradictoire. Ils peuvent être tentés de présenter des certificats médicaux complaisants, disant qu'ils ont peur que la conciliation se traduise par une nouvelle atteinte psychique. Une personne qui a été effectivement harcelée se présente et n'a pas peur du contradictoire. Bien au contraire, elle porte plainte pour le revendiquer. Le refus de se présenter pour des motifs psychologiques doit être justifié par un expert psychiatre et non par un médecin généraliste ou un psychologue.

- **Au niveau des témoignages.** Les tribunaux de prud'hommes et les cours d'appel doivent avoir l'obligation de vérifier les documents et témoignages produits dès lors qu'ils ont été contestés par la partie adverse ou qu'il existe un soupçon de fraude ou de manipulation. Les témoins doivent pouvoir être appelés par la personne mise en cause pour réitérer leurs témoignages à la barre du tribunal sous serment, et le défendeur doit pouvoir les questionner.

Pour valider un témoignage évoquant un harcèlement moral ou une dégradation des conditions de travail, ou un *burn-out*, le témoin est entendu en présence de la personne incriminée par un rapporteur du conseil des prud'hommes, par les conseillers lors du jugement ou les juges en appel.

- **Au niveau du jugement.** Les délais de fourniture des documents par les parties doivent être respectés. En qu'en cas de non-respect, la procédure doit pouvoir être annulée sans possibilité de

recours. Un tel refus de contradictoire doit se traduire par l'abandon définitif de la procédure. De tels manquements à la déontologie doivent être sanctionnés par le Conseil de l'Ordre des avocats.

- **Au niveau des délais.** Certains pensent qu'il faut donner du temps au temps, ne pas aller trop vite, attendre que les cicatrices se referment. C'est une aberration. Les cicatrices ne peuvent se refermer qu'après le jugement. Le délai est toujours une souffrance pour l'une au moins des deux parties. Les justiciables attendent de la justice un certain niveau de qualité, une vitesse d'exécution qui ne doit pas pour autant conduire à de la précipitation, de l'impartialité, de la compétence et des investigations complémentaires si elles sont nécessaires à la vérité. L'État français doit réformer la justice prud'homale et donner des moyens à son fonctionnement de telle façon que les affaires soient instruites dans un délai de six mois maximum en première instance, et d'un an maximum en appel. Si le ministère de la Justice estime manquer de moyens, il peut faire payer les parties qui engagent des procédures abusives.

- **Sur l'organisation de séances.** L'appel des causes en début de séances dévore le temps des juges. Surtout, il ne présage pas du nombre d'affaires qui seront examinées. Pour quinze affaires appelées dans une matinée, il arrive au juge d'avoir à en traiter deux ou quinze selon les reports demandés et accordés. Si deux affaires sont traitées, les plaignants ont le temps de s'exprimer, mais le temps des juges est gaspillé. Si les quinze affaires sont plaidées, ce n'est plus de la justice, mais de l'abattage. **Il est absolument impossible à des juges de comprendre un dossier comportant une manipulation en 10 minutes sans lire les documents.** Le temps d'attente des avocats est facturé au client et augmente le coût de la procédure.

Aucune entreprise ne pourrait fonctionner de façon aussi archaïque que la justice. Même les hôpitaux, qui convoquaient autrefois à 8 heures les patients du matin et à 14 heures ceux de l'après-midi, planifient les heures de convocation des patients de telle sorte que le temps d'attente n'excède pas dix minutes. Il faut planifier les séances par Internet en contactant par courriel les deux parties avant la séance pour entendre les demandes de reports et les accorder ou non. Ainsi, les parties n'auraient pas à se déplacer, et le juge pourrait planifier un nombre raisonnable d'affaires qui seraient toutes entendues. Le temps passé à l'appel des causes serait récupéré pour entendre les justiciables. Il est ahurissant de constater qu'en France, au XXI<sup>e</sup> siècle, la justice est organisée comme au XVIII<sup>e</sup> siècle. Quand une procédure est stupide, archaïque, obsolète du fait de l'évolution technologique, il faut décider d'en changer. Je n'ai jamais assisté à une séance sans entendre des avocats, des juges ou des justiciables se plaindre de perdre du temps en audience à cause de la planification délirante des audiences.

Réaliser un programme précis avec une heure précise pour chaque affaire permettrait de dégager beaucoup de temps pour les avocats et de faire baisser les coûts pour les justiciables et la justice.

- **Sur les jugements fondés sur l'oralité.** L'oralité est la mère de la manipulation et de l'injustice, les avocats utilisent les fonctions *sentiment* et *sensation* des juges aux dépens de la *raison* et de *l'intuition*. Le risque d'erreur judiciaire est maximum dans ce qui ressemble plus à un théâtre de Guignol qu'à une vraie justice fondée sur une analyse et une synthèse des documents.

Nombre de procédures pénales ont donné lieu à des erreurs judiciaires, avec la condamnation d'innocents et la libération de criminels qui récidivent. En matière prud'homale, l'inefficacité de la

justice est maximale. En première instance, le risque d'erreur judiciaire lié à l'oralité est limité par l'équilibre entre les juges représentant les salariés et les employeurs. En appel, le manque de temps, l'absence de toute vérification des affirmations des plaignants, le parti pris de certains juges en fonction de leur couleur politique forment un risque d'erreur judiciaire maximal.

Toutes les grandes entreprises réalisent des enquêtes de satisfaction auprès de leurs clients. Il en va de même des hôpitaux qui se sont réformés. Par contre, la justice se désintéresse complètement de l'avis des justiciables. De ce fait, elle ne peut pas se remettre en question et progresser. Cette situation n'est possible au XXI<sup>e</sup> siècle que par l'absence de concurrence. Un justiciable en colère à cause d'une erreur judiciaire n'a que deux voies ouvertes pour se reconstruire : la soumission ou la rébellion. Un chef d'entreprise massacré aux prud'hommes n'embauchera plus ou embauchera dans un autre pays. Les gauchistes s'étonneront alors de la montée du chômage qu'ils ont provoqué par la manipulation de juges rouges, et stigmatiseront les vilains patrons qui ne veulent plus créer d'emplois. **La procédure orale doit impérativement être remplacée par une procédure sur dossier pour limiter le risque de fraude.**

- **Au niveau de la connaissance des dossiers.** Quand un auditeur qualité visite une entreprise, il consacre deux heures la veille de la visite pour préparer son travail et lister les axes de prévalences qui sont les points à examiner. Les juges n'ont pas lu les conclusions de mon avocate avant la plaidoirie, et n'ont pas non plus lu les conclusions de la partie adverse, pour la bonne raison que l'avocat n'a pas respecté les délais de transmission et a remis ses conclusions après l'audience. **Un juge qui n'a pas lu les documents et préparé son audience ne peut pas poser les bonnes questions et n'a aucune chance de détecter une manipulation dans le cadre d'une procédure orale. L'erreur judiciaire est alors inévitable.** Quand les juges lisent le dossier après l'audience, ils se posent des questions auxquelles ils n'auront jamais de réponse puisqu'ils ne reverront pas les plaignants.

- **Au niveau de la présence des parties lors du jugement.** Peu de personnes plaident seules. Les avocats plaident. Les parties ne sont pas interrogées, même si parfois c'est leur vie ou celle de leur entreprise qui se joue. Quand elles peuvent parler, ce n'est que quelques minutes. Je pense que le justiciable doit s'exprimer avec éventuellement l'assistance d'un avocat. Il faut inverser les rôles. En cas d'absence injustifiée de la partie qui a initié la procédure en première instance, une condamnation doit être prononcée aux dépens de la partie absente. L'absence du demandeur est une grande impolitesse doublée d'un profond mépris pour le défendeur. Si une personne ne peut pas venir pour un motif valable, il faut reporter l'affaire.

- **Sur les convocations.** Il est indispensable que les convocations soient faites avec l'indication d'une heure précise par écrit. Un simple courriel ou SMS avec confirmation de réception suffit. Cela ne coûte rien et ne prend que quelques secondes. Le courriel peut être envoyé pendant l'audience dès que le juge fixe le rendez-vous. Le droit prévoit qu'il n'est pas possible de juger une personne en son absence si elle n'a pas été régulièrement convoquée. **Un jugement réalisé sans convocation écrite mentionnant une heure précise doit être annulé.**

- **Au niveau de la médiation.** La médiation doit intervenir le plus tôt possible et devrait remplacer la conciliation au tribunal des prud'hommes. Ce devrait être une étape obligatoire,

préalable au jugement. **Il n’y a pas de médiation possible sans rencontre des parties.** Une médiation ne devrait être consentie que si les parties acceptent de se rencontrer. Sinon, le juge ne doit pas ordonner de médiation et doit considérer que la partie qui refuse de rencontrer l’autre refuse la médiation. En matière de harcèlement moral, selon le Dr Hirigoyen, la médiation arrive trop tard, la victime a déjà trop donné, elle ne peut plus faire de concessions. Les juges ont tendance à utiliser la médiation quand un dossier manque de preuves. Ils veulent éviter une erreur judiciaire. Si la médiation n’aboutit pas dans le cadre d’une manipulation, ils se retrouvent sur le chemin de l’erreur judiciaire parce que le doute profite au salarié. Pour l’éviter, il est indispensable que **les deux parties plaident de nouveau** après la médiation et apportent les éléments qui ont été discutés durant la médiation au juge.

Je demande que les cours d’appel soient dotées de moyens d’investigation dans des affaires de manipulation ou de fraudes sociales, ou attendent pour statuer les résultats des procédures pénales dès lors qu’elles sont en cours d’instruction.

- **Au niveau du risque d’erreur judiciaire.** Le manque de moyens financiers et humains conduit certaines juridictions à rendre des jugements sur l’oralité. **Celui qui ment le mieux qui gagne son procès. Les juges doivent revenir au fondamental qui est de rendre la justice et non de fabriquer des jugements sur des règles de droit mises en avant par des avocats qui remplissent leurs conclusions d’accusations récurrentes sans le moindre fait vérifiable ou reconnu dans le contradictoire.**

Par exemple, aux prud’hommes, les termes « *conditions de travail abominables et dégradantes, modifications substantielles du contrat de travail, harcèlement, discrimination, volonté de l’employeur de monter les uns contre les autres, on imagine la souffrance du salarié au vu du caractère particulier de l’employeur, cela en dit long sur le caractère pathogène des conditions de travail, agression soudaine de l’employeur, changement brutal de l’ambiance après retour d’un congé maternité ou parental, mise au placard,* » posent problème. Ils sont souvent utilisés pour stigmatiser les employeurs et ne correspondent à aucun fait ou à des faits mensongers qui ne sont jamais vérifiés par manque de temps et de moyens. Ils se retrouvent de façon constante dans des dossiers vides qui sont en fait des processus d’arnaques. Il faut toujours tenir compte de la durée de présence du salarié dans l’entreprise. Un employeur modèle pendant 40 ans ne devient pas un patron voyou à 60 ans.

De même certains termes utilisés pour accuser des salariés devraient alerter les juges sur l’existence d’un coup monté pour éliminer un salarié compétent, mais qui par exemple peut être remplacé par un plus jeune et moins coûteux : « *Le caractère du salarié est devenu impossible, le salarié discrédite l’entreprise auprès des clients, la salariée a piqué une crise de nerfs et a subitement insulté son supérieur ou les clients. Le salarié refuse d’exécuter le travail, il est incompetent (après 20 ans de bons et loyaux services), la caissière a volé dans la caisse* ». Un salarié modèle ne devient pas nul à la veille de la retraite sans motifs valables. Les accusations qui évoquent un brusque changement du caractère, une agression après plus de 15 ans d’attitude irréprochable sont généralement le fait d’un harcèlement managérial destiné à pousser le salarié dehors à moindres frais.

## **9-6 - Pour en finir avec les manipulations**

**Des avocats de gauche ont conçu, à partir du Code du travail, une procédure diabolique pour arnaquer les chefs d'entreprise à tous coups en invoquant un choc psychologique qui peut être purement imaginaire. Cette procédure s'appuie sur la manipulation de médecins soumis au secret médical.**

L'escroquerie à l'inaptitude, l'escroquerie au harcèlement moral sont des processus destructeurs pour l'entreprise, ses salariés, son employeur, sa famille et l'économie. Bien peu de chefs d'entreprise trouvent la force ou l'envie d'entreprendre de nouveau en France après avoir subi une arnaque à l'inaptitude.

La loi sur le harcèlement moral a des effets pervers. Les pervers narcissiques qu'elle visait se sont adaptés. Ils harcèlent sans témoin ou par procuration. La loi a donné des idées aux manipulateurs qui en tirent profit.

Il est temps que le **Conseil de l'Ordre des avocats** prenne des mesures pour sanctionner les avocats que les avocats qui élaborent ex nihilo des scénarios de souffrance au travail pour que leur client obtiennent des indemnités aux prud'hommes et des prestations sociales. Les avocats doivent mettre en oeuvre le contradictoire, respecter la partie adverse et se soucier des conséquences sur les personnes, leur santé morale et physique d'accusations mensongères.

**Le Conseil de l'Ordre des avocats doit interdire aux avocats de manipuler les médecins qui soignent la partie adverse pour la priver de soin et l'affaiblir.**

**Il faut que la justice soit rendue par des juges et non par des avocats.** Il faut créer une séparation totale entre les juges et les avocats pour interdire les manipulations. Il faut établir une commission de contrôle des décisions qui statuera en nullité du procès si les décisions ont été prises pour des motifs politiques. Il faut mettre en oeuvre des sanctions lourdes allant jusqu'à la radiation du barreau pour les avocats qui manipulent les juges, et sanctionner les juges pour une prise de décision causant un préjudice financier ou corporel à une personne condamnée dans le cadre d'une manipulation qui était clairement revendiquée par la victime et ne donne pas lieu à des **vérifications et expertises contradictoires**.

**Le Conseil de l'Ordre des médecins doit sanctionner** d'une suspension d'exercice, allant jusqu'à la radiation définitive en cas de récidive ou de préjudice corporel pour le tiers mis en cause, les médecins qui réalisent des attestations de pure complaisance ou de complicité dans les domaines suivants :

- Attestation de harcèlement moral non corroboré par des faits avérés ;
- Mise en inaptitude de complaisance par un médecin du travail ;
- Revendication mensongère de la qualité de médecin référent ou traitant sur une période antérieure à la première consultation du patient ;
- Inaptitude à tout poste suite à une maladie psychique sans cause réelle et sérieuse détectée lors de la visite d'entreprise ;

- La sanction doit être aggravée si l'inaptitude est prise en compte pour danger immédiat, ce qui prive l'employeur de toute possibilité de défense et de discussion avec le médecin du travail. Dans ce dernier cas, il est souhaitable que l'interdiction d'exercer soit prononcée à vie si la décision du médecin a provoqué une dégradation de la santé de l'employeur ou d'un tiers.

**La procédure d'inaptitude au travail doit être réformée.** Le médecin du travail doit motiver la décision d'inaptitude en évoquant des faits précis. Les témoignages doivent être considérés en tenant compte de l'existence potentielle d'une manipulation. Un témoin salarié présent dans l'entreprise, qui s'expose à des sanctions, présente une garantie plus sérieuse qu'un salarié qui a quitté l'entreprise.

Il est indispensable de prévoir des sanctions lourdes pour un médecin du travail qui se rend complice d'escroqueries à l'inaptitude. Pour autant, ces sanctions sont insuffisantes si les résultats de l'enquête ne sont pas communiqués à la victime de telle sorte qu'elle ne peut pas se prévaloir de l'enquête devant le tribunal des prud'hommes.

**Je demande au ministre du Travail et aux députés et sénateurs de modifier le Code du travail pour que les dénonciations de conditions de travail non conformes soient portées sans délai à la connaissance des personnes accusées et à leurs supérieurs hiérarchiques, afin que les accusés puissent se défendre, et les supérieurs apporter sans délai des actions correctives.**

Je demande que le médecin traitant, le médecin du travail auditeur en santé et sécurité au travail, et le centre de souffrance au travail ou tout autre organisme agissant dans le domaine de la santé au travail qui porte ou rapporte des accusations verbales contre un employeur ou une entreprise, soient tenus de consigner ces accusations par écrit et de les remettre à l'employeur. Ces organismes doivent informer l'inspection du travail quand les accusations sont graves, et le procureur de la République si elles sont pénales. Je demande qu'une réunion entre employeur et salarié soit organisée au centre de médecine du travail avec si nécessaire la participation d'un psychologue.

Je demande que les inaptitudes en raison des conditions de travail soient motivées par des faits précis relatifs aux conditions de travail.

Je demande que la justice traite à égalité les hommes et les femmes. Quand une femme se plaint, toutes les institutions compétentes se mettent à son service, quand un homme se plaint, le dossier part à la corbeille ou est enterré pour ne pas donner à l'homme le moindre élément de défense.

Je demande enfin que l'Ordre de la Légion d'honneur procède à la radiation de ses membres qui ont porté atteinte à l'intégrité physique ou psychique de personnes dès lors que les faits sont avérés. De même, je demande que soient radiées les personnes qui se sont livrées à des accusations diffamatoires, mensongères, touchant à l'honneur de personnes morales ou physiques. De telles actions déshonorantes sont incompatibles avec le port d'une Légion d'honneur et ne peuvent que discréditer cet Ordre.

## **9-7-La lutte contre les fraudes sociales**

Le déficit du système social français pourrait être intégralement résorbé par la suppression des fraudes sociales.



L'administration elle-même est gangrénée par l'absentéisme. Les fonctionnaires de la région Basse-Normandie sont les plus travailleurs avec 21 jours de Travail par an (ce qui est déjà beaucoup), ils dépassent 70 jours dans certaines régions ! En insuffisance respiratoire considérée comme une incapacité totale par la sécurité sociale, j'ai continué de travailler 7 jours sur 7, 15 jours en étant rémunéré 100 € par mois à cause de cette fraude pour continuer de cotiser et d'être soigné par la sécurité sociale. Les employeurs n'ont pas le droit au chômage !

L'assuré qui souhaite obtenir un arrêt de travail, alors qu'il est en état de travailler, peut renouveler sa demande chez plusieurs médecins. Cela devrait être impossible. Un fichier spécifique des personnes victimes d'affection, psychique ou physique non démontrable, devrait être réalisé pour vérifier la réitération des arrêts de travail. Pour les personnes présentant des arrêts récurrents, en relation avec une pathologie psychique, une prise en charge spécifique devrait être réalisée avec intervention d'un médecin psychiatre de la sécurité sociale pour contrôler si l'arrêt de travail est justifié par un problème réel ou relève de convenances personnelles.

Il convient de réduire *a minima* la prise de médicaments pour traiter le psychisme et de les réserver aux cas graves. Les cas bénins doivent être pris en charge par des psychologues disposant d'un nombre limité de séances pour ne pas entretenir le malade dans ses problèmes.

Il convient de vérifier l'emploi du temps des personnes en arrêt maladie pour des motifs psychologiques, psychosomatiques ou pour des maladies invérifiables (lombalgies...), pour vérifier que les personnes n'effectuent pas un travail non déclaré durant ces périodes d'arrêt. En cas de fraude, la radiation temporaire du système de santé sera systématiquement prononcée pour l'assuré et les ayants droit pris en charge avec lui.

Les fraudeurs doivent rembourser les versements obtenus frauduleusement et être radiés de la sécurité sociale jusqu'au remboursement intégral des montants obtenus par fraude.

La justice prud'homale représente un danger majeur pour les entreprises, et le droit du travail est une source de stress pour les employeurs qui limitent les embauches et deviennent méfiants par rapport aux salariés. La réforme est urgente.

La compétition mondiale demande que les entreprises soient des équipes dirigées par des entraîneurs qui fédèrent les salariés, créent un climat de confiance et partagent les résultats du travail. Il convient donc de réformer la répartition des profits de ces entreprises. Voici un exemple de répartition qui pourrait améliorer les relations au travail et la compétitivité des entreprises : 1/4 du profit pour les actionnaires, 1/4 pour l'investissement, 1/4 pour les salariés, 1/4 pour l'État.

La loi Macron qui prévoyait un plafonnement des indemnités prud'homales pour licenciement sans cause réelle et sérieuse a été déclarée inconstitutionnelle, car les plafonds étaient liés à la taille des entreprises. On aurait pu s'en douter.

La suppression des fraudes impose une réforme du Code du travail. Les articles qui sont susceptibles de promouvoir une fraude doivent être supprimés. Les revendications à caractère psychologique doivent être étayées par un audit réalisé avec un médecin auditeur ou un auditeur externe certifié par un organisme de certification. Une expertise psychiatrique contradictoire doit être réalisée dans les cas graves. Les juges doivent tenir compte de la santé réelle des parties. Ils doivent prendre en compte que les lombalgies et les dépressions sont déclaratives et dont hautement

sujettes à caution. On ne met pas sur le même plan une insuffisance respiratoire ou cardiaque, une rupture des tendons d'Achille et des maladies imaginaires.

## **9-8 Le contrat emploi-vacances pour en finir avec le chômage**

En tant que consultant, je conseille à mes clients qui de proposer aux salariés **le contrat emploi vacances**. Ce contrat est un CDI avec des conditions particulières. Au terme de 26 mois, le salarié peut demander un licenciement conventionnel, prendre 26 mois de vacances aux frais de pôle emploi puis revenir pour une nouvelle période de 26 mois. Seule contrainte, il doit présenter un remplaçant qui pourra lui aussi bénéficier du contrat. Il se crée alors des binômes pour un poste. La généralisation du contrat emploi vacances peut permettre d'éradiquer définitivement le chômage en France en quelques mois. Cette mesure est de nature à faire exploser l'assurance chômage. Je n'y vois que des avantages, face à un état qui refuse la réforme de peut de mécontente les marxistes, il faut tuer le mal par le mal. Les chefs d'entreprises doivent se révolter pour que le peuple comprenne que sans eux, les actifs et les inactifs se retrouveront sous le seuil de pauvreté. **Si rien ne bouge, les chefs d'entreprise doivent pour se faire entendre envisager une grève générale avec fermeture de toutes les entreprises. Cela pourrait s'appeler la révolte des bonnets bleus.**

## **10-Le meurtre psychique**

Il y existe deux formes de meurtres :

- Le meurtre physique, qui consiste à détruire par un objet contondant, une arme à feu, un empoisonnement ou tout autre moyen portant atteinte à l'intégrité du corps d'un individu ;

- Le meurtre psychique, qui consiste à détruire le surmoi, ce qui conduit l'individu au suicide ou à la mort par des maladies psychosomatiques qui dégénèrent en maladies graves ;

Dans le premier cas, le meurtrier risque les assises, dans le second, il ne risque rien. Il peut même faire financer son crime par la sécurité sociale et se faire assister par des médecins, des fonctionnaires et même des juges dans son œuvre destructrice.

Le meurtre physique à peine accompli plonge son auteur dans la crainte d'être démasqué. Le meurtre psychique procure à son auteur la jouissance de voir sa victime s'autodétruire.

L'auteur d'un meurtre psychique ne prend aucun risque. Il fait accomplir son forfait par des tiers soumis au secret professionnel qu'il manipule et qui se retrouveront en position d'accusés si la victime par miracle trouve la force de se défendre. Lui n'a rien fait, rien demandé, ce sont les autres qui ont mal compris. Au pire, il est irresponsable du fait de sa maladie mentale aussi imaginaire que les faits invoqués contre sa victime, mais qui l'exonère de toute poursuite.

Le summum de la jouissance de l'auteur d'un meurtre psychique est atteint quand sa victime est condamnée à l'indemniser par la justice, pour des actes répréhensibles dont il est l'auteur à l'encontre de sa victime, et qu'il attribue à sa victime envers lui. Ce processus pervers est utilisé par les manipulateurs narcissiques pervers.

Le nombre de personnes victimes d'un processus de meurtre psychique est élevé, mais rares sont leurs témoignages.

Des exemples connus de tous :

- Pierre Bérégofoy a été stigmatisé dans la presse par ceux qui n'avaient pas accepté qu'un ajusteur devienne Premier ministre ;
- Robert Boulin, ministre du travail n'avait pas le cuir assez rude pour supporter des attaques politiques infâmes. Il importe peu à mes yeux qu'il se soit suicidé ou qu'il ait été suicidé. La fin du processus est moins importante que le processus lui-même ;
- Michael Jackson a été victime d'une escroquerie et d'accusations de pédophilie dans le cadre d'une escroquerie. Ces accusateurs se sont enrichis et n'ont pas été punis;
- Dominique Baudis, maire de Toulouse de grande valeur, a été victime d'un processus qui a détruit son honneur. Il est devenu défenseur des droits ce qui en dit long, mais a forcément conservé des séquelles psychiques qui ont probablement abrégé sa vie.
- François Mourmand, accusé d'Outreau, a été accusé de pédophilie ce qui constitue l'une des pires turpitudes qui soient. De telles accusations sur une victime exemplaire ne peuvent que conduire à un processus d'autodestruction par maladie ou suicide.

Toutes ces personnes n'étaient pas dépressives, elles avaient envie de vivre, mais elles n'ont pas résisté au processus de meurtre psychique dirigé contre elles par des personnes, impunies à ce jour, avec la complicité d'autres personnes censées protéger les citoyens, elles aussi impunies ou bien trop faiblement sanctionnées.

D'autres survivent, mais sont marqués à vie, comme ce gérant d'un Quick injustement accusé d'avoir empoisonné un enfant et qui a tout perdu ; les accusés d'Outreau qui ne se sont pas suicidés ; des professeurs injustement accusés de pédophilie. Chaque année, des centaines de patrons sont accusés de maltraitance envers leurs salariés qui les arnaquent aux prud'hommes, des milliers de pères de famille modèles sont accusés de maltraitance sur enfant, voire de pédophilie, par des mères qui souhaitent obtenir la garde exclusive.

**La dénonciation calomnieuse de harcèlement moral à l'encontre d'un chef d'entreprise exemplaire constitue un processus de meurtre psychique.** Les salariés qui manipulent les médecins et les avocats en revendiquant des faits mensongers doivent être sanctionnés. Les professionnels de la santé et les avocats qui fabriquent, valident et défendent des scénarios de souffrance au travail en s'abritant derrière le secret professionnel doivent être sanctionnés.

## **11-Proposition de loi relative au secret médical.**

La victime d'accusations de nature à entraîner des poursuites judiciaires a le droit de connaître les revendications de son accusateur pour pouvoir défendre. Le secret médical ou professionnel ne doit pas faire obstacle à cette connaissance nécessaire au contradictoire. Le secret médical doit être levé concernant les accusations, mais reste en application concernant les données de santé de l'accusateur. Le secret médical n'interdit pas que la victime d'accusations formulées par un patient

à un médecin ou à un psychologue soit informée de celles-ci. J'invite les députés et sénateurs de ce pays responsables à proposer une réforme du secret professionnel en concertation avec le Conseil de l'Ordre.

**« Tout professionnel soumis au secret médical qui refuse de faire connaître à l'accusé les accusations formulées à son encontre en invoquant le secret médical pourra être sanctionné d'une interdiction d'exercice, et être passible d'une peine de un an de prison et de 50 000 € d'amende. »**

Le professionnel pourra être condamné à rembourser à la victime le coût d'une condamnation résultant de l'empêchement du contradictoire de son fait. En cas de plusieurs professionnels incriminés, la solidarité face à la condamnation s'appliquera.

Je me tiens à la disposition de tous les destinataires de ce texte pour tous renseignements complémentaire, et pour toutes suggestions de réforme. Toutes les idées dignes d'intérêt seront relatées sur le site: [www.viasocial.fr](http://www.viasocial.fr).

Courriel: [viasocial@orange.fr](mailto:viasocial@orange.fr) Tél. 06 95 37 08 08

Le présent document est couvert par un copyright. Il peut toutefois être reproduit et diffusé par toute personne créant un lien avec le site Viasocial ou mentionnant le nom de l'auteur et du site.