



Ministère des armées



Velizy Villacoublay le 25.06/2018

Gendarmerie de l'Air  
SR GAIR VELIZY  
VILLACOUBLAY -

L'Adjudant chef Gérard **GUEDON**, affecté à la Section de Recherches de la Gendarmerie de l'air –  
D.E.A.M  
Au  
**Colonel, Commandant la section de recherches de la gendarmerie de l'air**

**OBJET:** Entretien par autorité militaire de premier niveau (AM1)

**REFERENCE:** Votre courrier en date du 19 juin 2018 N° 28626/213/2018

Colonel,

Par courrier en date du 19 juin 2018 N° 28626/213/2018 m'ayant été adressé en recommandé avec accusé de réception, ayant pour objet : « Entretien par autorité militaire de premier niveau (AM1), vous m'informez d'un disciplinaire disciplinaire initié à mon encontre le 14/03/2018 (...)

Votre lettre appelle les observations suivantes de ma part.

En premier lieu, vous ne pouvez pas ignorer ma situation de victime de harcèlement moral hiérarchique au travail et de violences sur subordonné dont ont été informés tous mes chefs hiérarchiques jusqu'au plus haut niveau de la « DGGN » qui font preuve d'un autisme outrancier pour ne pas prendre en considération cet état de fait, caractérisé et documenté par de nombreuses pièces médicales produites et médiatisées qui ont fait plus de 200000 vues, ce que vous savez parfaitement.

L'inertie de l'employeur en la matière est parfaitement condamnable comme démontré ci-après:

#### **L'obligation de sécurité de l'employeur**

Afin d'éviter tout agissement de harcèlement moral au sein de l'entreprise, **l'employeur est assujéti à une obligation générale de sécurité, il lui incombe de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.** Ces mesures régulièrement adaptées, comprennent des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, des actions d'information et de formation **ainsi que la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail.**

Et bien, même en cette matière la **jurisprudence joue un rôle important illustrant les faits s'apparentant à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.**

Ainsi, pour exemple, **constitue un manquement à son obligation de sécurité,** justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail du salarié, **l'inertie de l'employeur face à une situation de souffrance au travail provoquée par un conflit entre collègues** (Cass. Soc., 22 juin 2017, n°16-15.507), **ou par un climat délétère dans l'entreprise** (Cass. Soc., 8 juin 2017, n°15-15.775).

Traditionnellement, la Cour de cassation qualifiait cette obligation générale de l'employeur d'obligation de sécurité de résultat. Ainsi, dès lors que l'atteinte à la santé ou à la sécurité des salariés était constatée, l'employeur était nécessairement condamné pour manquement à son obligation de sécurité de résultat et ne pouvait s'exonérer de sa responsabilité, peu importe les mesures de prévention qu'il avait pu mettre en œuvre avant l'accident (Cass. Ass. Plén., 24 juin 2005, n°03-30.038), ou les mesures pour faire cesser un harcèlement moral (Cass. Soc., 3 février 2010, n°08-40.144).

Je vous rappelle à cette effet :

**Article 222-33-2 Code Pénal :**

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de **deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.**

**Article L4123-10-2 du Code de la Défense**

**Aucun militaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.**

**Aucune mesure concernant** notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, **la discipline**, la promotion, l'affectation et la mutation **ne peut être prise à l'égard d'un militaire en prenant en considération :**

**1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral mentionnés au premier alinéa ;**

**2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;**

**3° Ou le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.**

**Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ou militaire ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.**

**Article L323-19 du Code de justice militaire (nouveau)**

**Le fait pour tout militaire d'exercer des violences sur un subordonné est puni de cinq ans d'emprisonnement.** Toutefois, il n'y a ni crime ni délit si les violences ont été commises à l'effet de rallier des fuyards en présence de l'ennemi ou de bande armée ou d'arrêter soit le pillage ou la dévastation, soit le désordre grave de nature à compromettre la sécurité d'un bâtiment de la marine ou d'un aéronef militaire. Si par les circonstances dans lesquelles elles ont été commises ou par leurs conséquences les violences constituent une infraction plus sévèrement réprimée par le code pénal, elles sont punies des peines que ce code prévoit.

**Incompétence négative.**

En droit, l'aspect réglementaire de la discipline ne peut en aucun cas être considéré comme supérieur à la loi, qui s'applique à tous, selon le principe d'égalité des citoyens devant la loi consacré par l'article premier de la Constitution et en matière de hiérarchie des normes juridiques.

D'un point de vue de la responsabilité des autorités administratives qui sont et seront amenées à prendre des décisions me concernant, je vous informe que les jurisprudences constantes de la Cour de Cassation depuis 1967 sanctionnent toutes atteintes aux droits et libertés fondamentales garanties par la Constitution qui se rattachent à ma personne et à mes fonctions associatives à caractère syndicale notamment en ce qui concerne : **la liberté d'aller et de venir, la liberté d'association**, (Conseil d'État. 11 juillet 1956. Amicale des Annamites de Paris); **le droit syndical, la liberté d'expression** « la libre communication des pensées et des opinions est l'un des droits les plus précieux de l'homme ; tout citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement ... » ( article 11 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789) et **la liberté de la presse** «Article 19 - Déclaration Universelle des droits de l'homme».

Ainsi que l'énonce l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée ni la séparation des pouvoirs, déterminée, n'a point de Constitution.»

**Discrimination :**  
**Article L4126-4 du Code de la Défense**

**Aucune discrimination ne peut être faite entre les militaires en raison de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une association professionnelle nationale de militaires.**

Sans préjudice de l'article L. 4121-2, **les membres des associations professionnelles nationales de militaires jouissent des garanties indispensables à leur liberté d'expression pour les questions relevant de la condition militaire.**

Là encore, tous mes chefs hiérarchiques, **vous y compris**, violent la loi, je constate que c'est une habitude. Cela n'honore pas vos éminentes fonctions.

En effet, je suis membre et trésorier de l'AFAR ( *Association des Forces Armées Réunies* ) qui est une « APNM » reconnue par le Ministère des Armées et je me suis exprimé en qualité de victime de harcèlement, sujet faisant partie intégrante de la condition militaire telle que définie à l'article L 4111-1 du Code de la Défense, ne vous en déplaie et ce conformément aux statuts de l'association.

Je vous rappelle par ailleurs, que la procédure disciplinaire n'est absolument pas respectée tant sur la « forme » que sur « le fond », dans mon cas ce que vous ne pouvez pas ignorer, car je ne dispose d'aucune information sur le dossier disciplinaire dont vous faites référence, ce qui était pourtant un préalable administratif obligatoire que vous n'avez sciemment pas respecté, vu l'urgence de mon futur placement en « *congé de longue durée de maladie* » dont je vous rappelle vous êtes à l'origine, obnubilée par votre volonté de me sanctionner sous la bienveillante titulature du général **GUICHARD**.

Je ne m'étonne donc peu de cette omission volontaire, que votre passé à l'**I.G.G.N**, aurait dû vous astreindre à ne pas commettre pour faire obstacle à mes droits. Mais vous avez eu raison d'essayer. Plus c'est gros (...)

D'autre part, cette mesure disciplinaire, constitue une étape de plus dans le processus de harcèlement que je subis initiée par votre prédécesseur, le Colonel Laurent **COLLORIG**, condamné une première fois le 6 février 2018 par le TGI de VERSAILLES.

Ce harcèlement est poursuivi actuellement par le Général Philippe **GUICHARD**, commandant de la Gendarmerie de l'Air bénéficiant de la complicité de nombreux autres personnels dont vous faites partie.

Ceci engage votre responsabilité pénale au même titre que les autres acteurs impliqués dans le cadre d'un harcèlement collectif dont la justice pénale sera saisie prochainement.

Mon avocat, se charge de constituer les dossiers et les plaintes idoines pour tous les mis en cause.

### **Le harcèlement managérial**

*A partir du moment où, la chambre sociale a abandonné le critère de l'intention de nuire pour qualifier le harcèlement moral, elle a ouvert la voie à la reconnaissance du harcèlement managérial.*

**Lorsqu'une organisation défaillante, un climat délétère, des méthodes de gestion du personnel provoquent un mal être des salariés, le harcèlement moral pourra être relevé.** Ainsi, « **peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel** » (Cass. Soc., 10 novembre 2009, n°07-45.321).

**Le harcèlement collectif, au sens où tout ou partie des salariés sont concernés par les pratiques managériales délétères, peut être sanctionné, à partir du moment où un ou plusieurs salariés sont visés par ces pratiques.** Il convient néanmoins **que le salarié qui se plaint du harcèlement moral en soit personnellement victime** (Cass. Soc., 28 mars 2012, n°10-24.441).

**La jurisprudence évolutive de la Cour de cassation est donc encline à révéler au fil du temps de nouveaux agissements constitutifs de harcèlement.** Ainsi, la Cour de cassation a-t-elle récemment jugé que le retard dans le paiement du salaire est un élément susceptible de constituer un acte de harcèlement, la situation étant étudiée selon les causes et les circonstances de ce retard (Cass. Soc., 7 avril 2016, n°14-28.250).

Je ne vous rappelle pas les « **faux** » en écriture produit en justice par le Ministère de l'Intérieur avec la complicité de la Gendarmerie de l'Air sous la responsabilité du Général **GUICHARD**. Là encore, l'absence de réponse à mes demandes d'explication est particulièrement éloquent. **Qui ne dit mot, consent !**

Vous concernant, dois-je vous rappeler votre implication personnelle dans des mensonges et des collusions avec les médecins du « **SSA** » (*Service Santé des Armées*) pour me placer en arrêt maladie illégalement. Le tribunal constatera l'escroquerie au jugement par production de faux au « **TA** » de VERSAILLES.

En ma qualité de victime de harcèlement moral au travail, je produirai devant la justice pénale, tous mes enregistrements sonores et vous serez à même de vous expliquer sur les propos et autres manœuvres dolosives dont vous êtes personnellement à l'origine.

Enfin et pour en finir, le commandement dispose d'un certificat médical établi par le Professeur Bernard **GRANGER**, éminent médecin psychiatre qui me suit ayant conclu à l'incompatibilité de mon état de santé avec une audience à caractère disciplinaire, judiciaire ou administrative compte tenu de mon état de santé me rendant particulièrement vulnérable.

Mon état de santé en lien avec service est attesté tant par les médecin civils que militaires, ne vous en déplaie. Le général **GUICHARD** a en été informé à trois reprises.

Vous même le savez comme en témoigne votre transmission du courrier adressé par vous-même au colonel **CHAZELLE** sous Bordereau d'envoi, dont cet officier supérieur hésitait à me dire de quoi il retournait. Quel beau courage !

Je vous rappelle que cette manœuvre dolosive a entraîné ma dernière hospitalisation.

Poursuivez vos procédures pour me harceler, je me protège comme je peux, mais le temps viendra de vous honorer devant la juridiction pénale.

Respectueusement,

Adjudant-chef **GUEDON**.

*Original signé*