



Eté 2016 / N°125

ELECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LES TRES PETITES ENTREPRISES : C'EST POUR BIENTOT !

Cet hiver, du 28 novembre au 12 décembre 2016 ont lieu les élections professionnelles dans les très petites entreprises (TPE, moins de 11 salariés).

Cette élection concerne pas moins de **4,5 millions de salariés**, travaillant dans des petites entreprises ou employés à domicile. Le scrutin doit vous permettre d'élire vos représentants au sein de structures dédiées : les CPRI (Commissions paritaires régionales interprofessionnelles). Celles-ci seront composées de représentants de salariés et d'employeurs de votre région qui y siégeront à égalité dans l'intérêt de tous.

En septembre, un courrier vous informera de votre inscription.

En novembre, vous recevrez le matériel de vote, constitué des professions de foi et d'un bulletin de vote avec le nom des syndicats qui se présentent au suffrage.

Le vote s'effectuera par voie postale, sans affranchissement, ou par voie électronique.

La CFTC Cadres, engagée dans cette élection, vous invite à voter, mais surtout à faire voter vos proches, du 28 novembre au 12 décembre, pour la CFTC, un syndicat libre, indépendant avec des valeurs.

<http://electiontpe.com>

HARCELEMENT MORAL : LA COUR DE CASSATION LAISSE AUX JURIDICTIONS DE FOND L'APPRECIATION DE SON EXISTENCE

Par un arrêt en date du 8 juin dernier, la **Cour de cassation abandonne le contrôle de la qualification du harcèlement moral qu'elle opérait sur les décisions des juridictions de fond. Elle se contentera désormais de contrôler le respect des dispositions particulières en matière de preuve.**

Depuis 2008, la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de harcèlement moral a été très dense. Face au très grand nombre d'affaires concernant un harcèlement, la plus haute juridiction s'était emparée du sujet et opérait un contrôle de la qualification du harcèlement moral afin d'harmoniser les décisions rendues par les juges du fond. Concrètement, ce contrôle de qualification lui a permis par exemple de donner **une définition uniforme du harcèlement moral** (celui-ci peut avoir lieu sur une période brève¹, peut résulter d'une méthode de gestion², ne nécessite pas forcément d'intention malveillante de la part de son auteur³...) ou encore d'en **préciser le mécanisme probatoire**. En effet en matière de harcèlement, l'article L. 1154-1 du Code du travail organise le « partage » de la preuve entre le salarié et l'employeur : le salarié établit dans un premier temps les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Puis, au vue de ces éléments, l'employeur doit prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Lors de ses contrôles, la Cour de cassation a par exemple précisé que les éléments ap-

¹ Soc. 26 mai 2010 n° 08-43152

² Soc. 10 novembre 2009 n° 07-45321

³ Soc. 10 novembre 2009 n° 08-41497

portés dans un premier temps par le salarié, devaient être pris en compte dans leur globalité et non pas analysés différemment⁴ (nécessité de prendre en compte globalement les courriers envoyés par le salarié à son employeur, au CHSCT, les attestations qu'il produit ainsi par exemple que les documents médicaux).

Le travail d'unification et d'harmonisation de la jurisprudence relative au harcèlement moral étant maintenant terminé, la Cour de cassation abandonne le contrôle de sa qualification et s'en remet à l'appréciation souveraine des juges du fond. Ceux-ci détermineront désormais si le salarié établit des faits laissant présumer un harcèlement moral et si l'employeur justifie d'éléments étrangers à tout harcèlement. La plus haute juridiction judiciaire se contentera de contrôler le respect par les juges du fond des principes qu'elle a dégagés et des règles particulières en matière de preuve.

Soc. 8 juin 2016 n° 14-13418

L'EMPLOYEUR NE PEUT RESTER INERTE DES LORS QUE LUI EST RAPPORTE DES PROBLEMES DE CONDITIONS DE TRAVAIL

L'employeur est tenu, en vertu de l'article L. 4121-1 du Code du travail d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Dans cette affaire, une salariée s'était adressée à plusieurs reprises à son employeur afin d'**attirer son attention sur sa charge de travail et ses conditions de travail qui provoquaient chez elle un état d'anxiété avancé**. Elle avait également fait part de ses difficultés au médecin du travail à qui elle mentionnait régulièrement une surcharge de travail et l'augmentation de ses tâches.

Suite à un accident du travail, la salariée est déclarée inapte par le médecin du travail et sera licenciée par son employeur pour cause d'absence de possibilité de reclassement.

Contestant son licenciement, la salariée va obtenir gain de cause en mettant en avant dans son argumentation l'inertie de son employeur face aux difficultés, maintes fois signalées, qu'elle rencontrait. La Cour de cassation note en effet

que l'employeur ne justifiait d'aucune réponse apportée à l'intéressée, ni de mesure de nature à améliorer ses conditions de travail. Concrètement, l'employeur n'a pris aucune mesure pour assurer la sécurité de la salariée dans son travail ou pour protéger sa santé alors qu'il avait bien été informé de la pénibilité de ses conditions de travail par différents courriers.

Selon la Cour de cassation, cette inertie suffit pour démontrer que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de sécurité et que ce manquement a eu pour conséquence directe la dégradation de la santé de la salariée.

Soc. 7 juillet 2016 n° 15-10546

DELEGUES SYNDICAUX : ATTENTION A LA VALIDITE DE VOS MANDATS

Un arrêt récent du Conseil d'Etat montre l'importance pour les délégués syndicaux d'avoir un mandat valable lors de n'importe quelle négociation.

Dans cette affaire, le Conseil d'Etat statuait sur le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) négocié dans l'entreprise Sanofi. En effet, dans le cadre d'un PSE, un accord collectif peut en fixer les modalités et doit alors être validé par l'administration du travail (la Direccte). Celle-ci opère un contrôle restreint qui porte d'une part sur les conditions d'adoption et le contenu de l'accord et d'autre part sur les modalités de consultation du comité d'entreprise. La Direccte est donc amenée à contrôler le caractère majoritaire de l'accord, puisque celui-ci doit avoir été signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages lors du premier tour des dernières élections professionnelles⁵. Cela suppose donc pour la Direccte de contrôler la qualité des signataires de l'accord : peuvent-ils réellement engager leur syndicat ?

Deux délégués syndicaux CFTC avaient, suite aux élections, continué d'exercer de fait le mandat qu'ils détenaient avant ces élections, sans qu'une nouvelle désignation ne soit faite.

Leurs mandats de délégué syndical n'ayant pas été valablement renouvelés, le Conseil d'Etat a logiquement considéré qu'ils ne pouvaient engager leur syndicat et que l'audience de la CFTC

⁴ Soc. 25 janvier 2011 n°09-42766

⁵ Art. L. 1233-24-1 du Code du travail

ne pouvait donc être prise en compte pour apprécier le caractère majoritaire de l'accord. Comme les autres syndicats ne recueillaient pas ensemble 50 % des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections professionnelles, le Conseil d'Etat a dû annuler la validation du PSE.

CE 30 mai 2016 n°385730

L'IMPORTANCE DE RESPECTER LES DISPOSITIONS DU PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL

Le protocole d'accord préélectoral (PAP) est un accord devant permettre de fixer les conditions et les modalités des futures élections professionnelles. Il a en effet pour objet exclusif les opérations préélectorales : la répartition des électeurs dans les collèges électoraux, la répartition des sièges entre les différentes catégories, la détermination d'éventuels établissements distincts, la détermination des modalités des opérations électorales...

Dans une affaire tranchée par la Cour de cassation, un protocole d'accord préélectoral prévoyait notamment la **date limite de dépôt des candidatures**. Dès lors que la liste n'avait pas été déposée à temps pour le premier tour, la question se posait de savoir si la liste pouvait néanmoins être prise en compte pour le second tour des élections. L'organisation syndicale dépositaire de la liste invoquait l'automatisme de la reconduction de la liste au second tour.

La Cour de cassation se montre stricte dans son interprétation et considère que le maintien au second tour des candidatures supposait que ces dernières aient été valablement, c'est-à-dire dans le respect des dispositions du PAP, présentées au premier tour, ce qui n'était pas le cas. Dans le doute et afin de prévenir toute contestation, le syndicat en question aurait dû déposer une nouvelle liste entre le premier et le second tour.

La CFTC Cadres vous recommande de toujours prendre en compte les dispositions du protocole d'accord préélectoral qui s'impose aux parties qui l'ont conclu ou aux non signataires qui y adhèrent ultérieurement par exemple en présentant des candidats aux élections sans émettre aucune réserve sur le PAP.

Soc. 31 mai 2016 n° 15-60157

DES PROPOS INDELICATS DOIVENT ETRE APPRECIES SELON LEUR CONTEXTE

Dans cette affaire, **un salarié a été licencié pour faute grave à cause de propos injurieux et répétés à l'encontre de son employeur**. Le salarié avait en effet, par deux fois, qualifié la société qui l'employait de « boîte de merde », la première dans le cadre d'une discussion avec le responsable d'une agence, et la seconde lors d'un entretien avec le responsable sécurité de la même agence. Il lui était également reproché d'avoir tenu des propos dénigrants et mensongers en laissant supposer que l'un de ses collègues jouait à la console à son poste de travail.

Tant les juges du fond que la plus haute juridiction judiciaire vont pourtant considérer le licenciement comme sans cause réelle et sérieuse. Selon la Cour, **les propos indelicats du salarié exprimant un sentiment d'insatisfaction plutôt qu'une volonté de porter atteinte aux intérêts de l'entreprise ne contenaient aucune dénonciation précise**. Concernant les propos du salarié concernant son collègue, les juges considèrent que *ces accusations avaient le caractère d'anecdotes échangées entre collègues*.

Soc. 13 juillet 2016 n° 15-12430

« La lettre des cadres » n°125 - Imprimée par la CFTC Cadres
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX
Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214
Directeur de la publication : Patrick Poizat.
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Thomas Panouillé