

N°2 Nov. 2010

Veille jurisprudentielle

Devoir justifier de son emploi du temps peut être un indice de harcèlement

Dans une affaire, une salariée engagée par une association de protection de l'enfance et de l'adolescence, en qualité d'éducatrice spécialisée, se prétend victime de harcèlement moral.

La salariée souligne notamment que son employeur lui a reproché de récupérer les [heures supplémentaires](#) effectuées bien qu'il se soit agité d'une pratique courante dans l'entreprise.

Par ailleurs, la salariée prétend que c'est le comportement de son employeur qui est directement à l'origine de son état dépressif médicalement constaté.

L'employeur se défend en avançant qu'il pouvait dans le cadre de son pouvoir de direction demander des précisions à sa salariée sur son emploi du temps.

Les [juges](#) après avoir constaté l'état dépressif de la salariée, ont considéré que l'employeur ne rapportait pas la preuve que les demandes faites à sa salariée quant à la précision de son emploi du temps aient été justifiées par des éléments étrangers à tout harcèlement.

En conséquence, les juges reconnaissent la situation de harcèlement moral dont la salariée a été victime.

À savoir : Aucun salarié 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 (Article L.1152-1 du Code du Travail).

En cas de litige, il appartient au salarié d'établir devant les juges des faits permettant

de présumer l'existence d'un harcèlement. Puis, l'employeur devra justifier que ces agissements sont justifiés par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement. Le juge formera sa conviction personnelle en confrontant les différents éléments.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 14 septembre 2010. N° de pourvoi : 09-66762

Propos dévalorisants et inexacts, mais pas suffisants pour caractériser le harcèlement

Vous vous estimez victime de [harcèlement moral](#) au motif que, votre employeur aurait tenu des propos dévalorisants sur votre travail, qui au surplus étaient inexacts.

Sachez que les propos vexatoires de votre employeur prononcés en public, même inappropriés et inexacts, ne peuvent **à eux seuls** caractériser les agissements répétés constitutifs de harcèlement moral.

Dans une affaire, une salariée, responsable des achats dans une société de communication, a été [licenciée](#) avec dispense de préavis.

Son employeur lui reprochait une attitude d'opposition systématique aux modalités de fonctionnement normal de l'entreprise, une hostilité envers ses collègues et son supérieur hiérarchique, un travail de mauvaise qualité, ainsi qu'une polémique liée à un contentieux judiciaire initiée à l'encontre de la société.

La salariée s'estime victime de harcèlement moral et saisit le [juge](#) afin de contester son licenciement.

À l'appui de sa demande, la salariée soutenait notamment que son employeur avait tenu des propos dévalorisants sur son travail lors d'une réunion du [Comité d'Entreprise \(CE\)](#).

Les juges considèrent que les propos vexatoires prononcés lors d'une réunion du CE, même inappropriés et inexacts ne peuvent à eux seuls caractériser les agissements répétés constitutifs de harcèlement moral.

En conséquence, les juges rejettent la demande de la salariée.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 6 octobre 2010. N° de pourvoi : 09-40087.

Quelque rappel de droit

Une seule liste par collège

Lors des élections professionnelles qui se sont déroulées au sein du collège cadres, deux listes distinctes ont été présentées par des syndicats affiliés à FO. L'UD des syndicats FO de la Meurthe-et-Moselle et un syndicat national FO des cadres.

Deux syndicats (CFDT et CFTC) ont saisi le tribunal d'instance et demandé l'annulation de ces élections. La question posée était de savoir si deux syndicats affiliés à la même confédération sont habilités à présenter des listes distinctes dans un même collège.

Les juges du fond ont répondu par l'affirmative et validé les élections en énonçant (en application d'une jurisprudence ancienne Cass. soc., 18 avril 1989, n° 88-60.517), qu'aucune disposition du Code du travail n'interdit à une confédération nationale représentative de rassembler des organisations syndicales représentant la même catégorie de personnel, et que ces organisations peuvent donc présenter simultanément des listes distinctes dans le même collège.

Ce jugement a été censuré par la Cour de cassation (Cass. soc., 22 septembre 2010, n° 10-60.135) dans les termes suivants.

« Les syndicats affiliés à une même confédération nationale, qu'elle soit ou non représentative, ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats, par collège, lors des élections professionnelles dans l'entreprise ».

En effet, depuis un arrêt du 16 octobre 2001, la Haute juridiction juge de manière constante que les syndicats affiliés à la même confédération représentative sur le plan national ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats par collège au nom de cette confédération (Cass. soc., 16 octobre 2001, n° 00-60.203 ; Cass. Soc., 17 septembre 2003, n° 02-60.425).

En visant toute confédération, représentative ou non, la Cour suprême tire les conséquences de la réforme des élections professionnelles opérée par la loi du 20 août 2008, laquelle a considérablement élargi le cercle des organisations susceptibles de présenter des candidats dès le premier tour, en mettant fin au monopole des syndicats représentatifs (C. trav., art. L. 2314-3 et L. 2324-24 : pour les délégués du personnel ; art. L. 2324-4 et L. 2324-22 pour le comité d'entreprise).

La solution vaut pour le premier tour comme pour le second tour des élections professionnelles.

En revanche, elle est circonscrite à un même collège électoral. Ainsi deux syndicats affiliés à la même confédération et représentant des catégories de personnel différentes peuvent par exemple présenter chacun leur propre liste, l'un dans le collège des Etam, l'autre dans le collège cadres.

Dans le même collège, ces deux syndicats pourraient également s'associer pour présenter une liste unique, mais en aucune manière deux listes distinctes.

Rappelons que, même en cas de liste commune, une confédération et les syndicats qui lui sont affiliés ne pourront ensuite désigner, ensemble, un nombre de délégués ou de représentants syndicaux supérieur à celui fixé par la loi (Cass. Soc., 22 septembre 2010, n° 09-60.435).

Eric Charret
Commission Juridique