



Edito

Ce numéro 6 du bulletin juridique met en avant une décision rendue par la Cour de Cassation qui mérite sa publication dans la mesure où bon nombre de salariés sont ou peuvent être concernés. Il a été jugé que 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.

Nous publions également deux décisions importantes rendues le 26 septembre. L'une précise que les modalités d'organisation du scrutin électoral fixées unilatéralement par l'employeur en l'absence d'accord préélectoral valide, ne peuvent conduire à écarter une liste de candidatures que si les modalités de dépôt de cette liste portent atteinte au bon déroulement des opérations électorales.

Dans l'autre, la chambre sociale de la Cour de cassation saisie d'un pourvoi, a précisé la notion de "participation" à la négociation du protocole préélectoral. Ainsi sont considérés comme ayant participé à la négociation, les syndicats qui s'y sont présentés, même s'ils ont ensuite décidé de s'en retirer. Dans l'affaire jugée, la validité du protocole électoral était contestée par la CFTC. Deux des quatre syndicats de l'entreprise s'étant présentés mais ayant quitté la table des négociations, la CFTC soutenait que l'accord n'avait pas été signé par la majorité des organisations ayant participé à la négociation. L'employeur rétorquait avoir négocié avec seulement deux syndicats, qui avaient signé à l'unanimité l'accord. Signé par seulement deux des quatre syndicats ayant participé à la négociation au sens de cette définition jurisprudentielle, l'accord n'est donc pas valide selon la Cour de Cassation, donnant ainsi raison à la CFTC.

A bientôt !!!

Les méthodes de gestion d'un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement moral

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 ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Les faits:

La salariée invoquait des agissements fautifs et répétés de sa supérieure hiérarchique consistant dans un comportement méprisant et des propos dégradants; il était établi par plusieurs attestations que ladite supérieure hiérarchique manifestait à l'égard de ses subordonnées une agressivité verbale, des brimades, humiliations et reproches incessants, que la salariée avait été victime de plusieurs malaises sur son lieu de travail au motif médical d'un « état anxio-dysthémique gravissime » en relation étroite avec un vécu de harcèlement moral.

La décision :

« 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 ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Source: [Cour de cassation, chambre sociale, 20 juin 2012 n° pourvoi 11-18408](#)

Organisation du scrutin par l'employeur : le non respect des modalités retenues n'entraîne pas nécessairement l'annulation des élections

Lorsque, en l'absence d'accord préélectoral valide, les modalités d'organisation du scrutin électoral sont fixées unilatéralement par l'employeur, elles ne peuvent conduire à écarter une liste de candidatures que si les modalités de dépôt de cette liste portent atteinte au bon déroulement des opérations électorales. C'est ce que précise la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 26 septembre 2012.

L'employeur peut déterminer seul les conditions matérielles de déroulement du scrutin (date, heures du vote, déroulement de l'élection, etc.) si le protocole préélectoral n'a pu être signé à la

double majorité prévue par le code du travail. « Après les élections, ces modalités peuvent être contestées par les organisations syndicales, mais le contentieux étant alors nécessairement un contentieux de l'annulation des élections, le tribunal d'instance ne sanctionnera les clauses fixées unilatéralement par l'employeur que si elles ont pu entraver le bon déroulement du scrutin », précise à l'AEF Laurence Pécaut-Rivolier, conseiller référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation (AEF n° 172260).

L'arrêt du 26 septembre 2012 est une illustration de ce principe.

En l'occurrence, une entreprise fixe, en l'absence de protocole préélectoral, les modalités de dépôt des listes de candidats pour les élections des délégués du personnel devant se dérouler le 14 juin 2011. Il est prévu que les listes doivent être déposées auprès de la direction du personnel contre récépissé ou adressées par lettre recommandée avec accusé de réception au responsable des ressources humaines, au plus tard le 7 juin 2011. Un syndicat fait parvenir sa liste de candidats, à la date prévue, mais par télécopie à l'accueil de la société, ce qui occasionne un décalage d'un jour dans l'enregistrement de cette liste par le service du personnel du fait du retard de transmission entre services. Estimant que cette liste n'est pas parvenue au service du personnel dans les conditions fixées par le protocole préélectoral, l'employeur constate la carence de candidature au premier tour des élections et organise un second tour. Le syndicat obtient du tribunal d'instance de Basse-Terre (Guadeloupe) l'annulation du scrutin. La Cour de cassation confirme ce jugement.

IMPACT SUR LE SCRUTIN

La Haute juridiction précise que « si les modalités d'organisation du scrutin électoral fixées par un protocole d'accord préélectoral dont la régularité n'est pas contestée, s'imposent à l'employeur et aux organisations syndicales, celles fixées unilatéralement par l'employeur en l'absence d'accord valide ne peuvent conduire à écarter une liste de candidature que si les modalités de dépôt de cette liste portent atteinte au bon déroulement des opérations électorales ».

Dans cette affaire, la Cour de cassation approuve le tribunal d'instance d'avoir considéré que cette transmission par télécopie « n'avait pas été susceptible de gêner l'organisation du vote dès lors que le scrutin n'avait lieu que le 14 juin 2011 ». L'employeur ne pouvait dès lors écarter la liste présentée par le syndicat. Il convenait donc d'annuler les élections.

Quitter la négociation, c'est quand même y participer

Pour être valide, le protocole préélectoral doit être signé par la majorité des syndicats qui l'ont négocié, dont ceux qui ont recueilli 50% des voix aux dernières élections. Sont considérés comme ayant participé à la négociation les syndicats qui s'y sont présentés, même s'ils ont ensuite décidé de s'en retirer.

Par un important arrêt rendu mercredi dernier, la Cour de cassation apporte des solutions concrètes aux difficultés d'appréciation de la validité du protocole préélectoral. Le partage des compétences judiciaires et administratives en la matière est en outre clairement

précisé.

La moitié des syndicats quittent la négociation

La société Avis conclut en avril 2011 un protocole préélectoral pour l'organisation des élections professionnelles. Un accord dont la CFTC conteste la validité. Concrètement, deux des quatre syndicats de l'entreprise se sont présentés mais ont quitté la table des négociations, qui se sont poursuivies sans eux.

Ainsi, le syndicat chrétien soutient que l'accord n'a pas été signé par la majorité des organisations qui ont participé à la négociation. L'employeur rétorque avoir négocié avec seulement deux syndicats, qui ont signé à l'unanimité l'accord.

Qu'est-ce que "participer" à la négociation ?

Saisie d'un pourvoi, la chambre sociale de la Cour de cassation précise la notion de "participation" à la négociation du protocole préélectoral. "Doivent être considérées comme ayant participé à la négociation des organisations syndicales qui, invitées à celle-ci, s'y sont présentées, même si elles ont ensuite décidé de s'en retirer", déclare-t-elle. Signé par seulement deux des quatre syndicats ayant participé à la négociation au sens de cette définition jurisprudentielle, l'accord n'est donc pas valide.

Saisine du Directe : les mandats sont prorogés

Lorsque le protocole préélectoral n'est pas valide il faut saisir la Direccte pour fixer le périmètre de déroulement des élections, la répartition des électeurs dans les collèges, et la répartition des sièges entre les collèges. Justement, cet arrêt donne à cette saisine de l'administration "deux

effets extrêmement importants", insiste la Haute Cour dans un communiqué :

- le processus électoral est suspendu jusqu'à la décision du Direccte, les élections ne pouvant être organisées que conformément à cette décision ;
- les mandats en cours des élus, non encore expirés, sont prorogés de plein droit jusqu'à l'organisation régulière du scrutin et la proclamation des résultats du premier tour de celui-ci.

La solution retenue permet de "donner pleine efficacité à l'intervention administrative et à l'intervention judiciaire, sans cependant que l'existence d'un litige puisse conduire à laisser les entreprises sans aucune représentation élue du personnel entre l'échéance des anciens mandats à leur terme et l'élection des nouveaux représentants du personnel", expliquent les juges.

Sources :

- [Arrêt du 26 septembre 2012](#)

Voir aussi :

- Article publié par Thierry RENARD à l'adresse ci-après qu'il convient de coller dans votre barre de navigateur :
<http://www.droit-travail.org/categorie-de-test/elections-clarification-entre-le-juge-administratif-et-le-juge-judiciaire/>

L'enregistrement audio à l'insu d'une personne est recevable devant le Juge pénal

Dans un arrêt du 07 mars 2012, la Chambre Criminelle de la Cour de cassation a admis la

validité à titre de preuve d'un enregistrement audio réalisé par un particulier à l'insu de la personne poursuivie.

Selon la Cour de cassation, ce type d'enregistrement n'est pas en outre un acte ou une pièce de procédure. Dès lors, il est impossible de demander au Juge pénal d'annuler cette « pièce » ou de l'écartier des débats. Pour la Cour, il s'agit d'un moyen de preuve comme un autre, soumis à la libre discussion des parties : le Juge pénal peut en tirer toutes les conséquences sur la culpabilité ou l'absence de culpabilité.

Cet arrêt est donc dangereux pour les libertés individuelles car il valide l'obtention d'un mode de preuve déloyal. En effet, de là à provoquer la réponse de la personne qui est enregistrée sans le savoir, il n'y a qu'un pas. La Cour de cassation a déjà validé la pratique du « testing », c'est-à-dire la possibilité pour une association notamment de présenter à un employeur ou à une boîte de nuit un candidat faisant partie d'une minorité ou autre, afin de prouver le refus d'embauche ou le refoulement lié à l'appartenance à cette minorité. Maintenant pour la Cour de cassation, tous les moyens sont permis en quelque sorte au niveau de la preuve et notamment l'enregistrement. Ce sont toutefois les Juges du fond qui se prononceront sur la pertinence de la preuve.

La Cour de cassation profite également de cet arrêt pour revenir sur une jurisprudence. Maintenant, une personne poursuivie ne peut plus demander devant le Juge pénal que l'annulation des actes et pièces la concernant : pour la Cour en effet la méconnaissance des formalités substantielles d'une garde à vue ne peut être

invoquée à l'appui d'une demande d'annulation que par la personne gardée à vue.

Il est donc impossible pour une autre partie à la procédure pénale de demander l'annulation d'une garde à vue qui ne la concerne pas.

Responsable Juridique
Union Syndicale Solidaires
Willem SAMSON
juridique@solidaires.org

Veille juridique - Bulletin juridique
Union Syndicale Solidaires
Jean Pierre MEO
meo.jeanpierre@gmail.com

Bulletin consultable sur :
<http://solidaires.org>
<http://solidairesassurances.free.fr>

Blog de Thierry RENARD
<http://www.droit-travail.org/>