

JUIN 2015

LETTRE
D'INFO

Actualités juridiques n° 1

Le harcèlement moral

L'article L. 1152-1 du Code du travail définit le harcèlement moral comme des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

La protection des victimes et des témoins du harcèlement moral

L'article L. 1152-2 du Code du travail protège les victimes et les témoins du harcèlement moral.

La protection concerne tout salarié, candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise. Ceux-ci ne peuvent être sanctionnés, licenciés, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral, pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

L'article L. 1152-3 du Code du travail prévoit que toute rupture du contrat de travail, toute disposition ou tout acte contraire à ces prescriptions est nul.

Les obligations de l'employeur

L'article L. 1152-4 du Code du travail énonce que l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

En effet, selon la jurisprudence, l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral. L'absence de faute de la part de l'employeur ne peut l'exonérer de sa responsabilité (Cass. Soc. 21 juin 2006).



Pour plus de précisions, le Pôle expertise de la Fédération FO Énergie et Mines est à votre disposition.

Représentativité et négociation

■ Possibilité de mettre en place une **Délégation Unique du Personnel (DUP)** dans les entreprises de moins de 300 salariés (200 salariés jusqu'alors). Comme lors de la création de la DUP (1993, Balladur) ce changement de seuil entraînerait une baisse du nombre de sièges.

■ La possibilité par accord majoritaire de regrouper les IRP pour les entreprises de plus de 300 salariés.

■ Comité d'Entreprise : les 17 obligations récurrentes d'informations-consultations d'aujourd'hui seraient regroupées en 3 consultations :

- Une consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.
- Une consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.
- Une consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

■ Les négociations obligatoires seraient regroupées.

Aujourd'hui, il existe au total 12 obligations de négocier, selon des périodicités différentes. Demain, elles seraient regroupées ainsi :

- Négociation annuelle sur le temps de travail, la rémunération et le partage de la valeur ajoutée = salaires effectifs, durée effective et organisation du temps de travail – intéressement, participation et épargne salariale.

- Négociation annuelle sur la qualité de vie au travail = protection sociale complémentaire – égalité professionnelle – handicap, insertion prof et maintien dans l'emploi – pénibilité – droit d'expression – QVT (Qualité de Vie au Travail) – conciliation vie syndicale/vie professionnelle.

- Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels = conciliation vie syndicale/vie professionnelle – contrat de génération – GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) – déroulement de carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales.

■ **Création d'une représentation universelle des salariés des TPE** (Très Petites Entreprises, moins de 11 salariés) par le biais de commissions paritaires interprofessionnelles au niveau régional. Composées d'au moins cinq représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, et d'au moins cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, issus d'entreprises de moins de onze salariés.



Égalité professionnelle : FO dénonce une régression historique

Le projet de loi « relatif au dialogue social et à l'emploi », dit loi Rebsamen, s'attaque à plusieurs sujets, dont celui de l'égalité professionnelle. Fidèle à une volonté de modernisation du dialogue social, ce projet de loi supprime le rapport de situation comparée ainsi que les négociations collectives dédiées à la thématique de l'égalité hommes-femmes.

Il remet en cause le principe et le contenu même de la négociation en matière d'égalité professionnelle en noyant la négociation sur l'égalité professionnelle dans le thème « Qualité de Vie au Travail ». Il supprime l'obligation de produire le Rapport de Situation Comparée (RSC). Supprimer le RSC va amenuiser les outils permettant de lutter contre les inégalités professionnelles et salariales entre femmes et hommes. C'est pourquoi FO considère que ce projet de loi constitue une régression historique en matière d'égalité professionnelle.

Pour FO Énergie et Mines, négocier et militer pour l'égalité professionnelle est inhérent à notre combat syndical et FO rappelle aujourd'hui le rôle central de la négociation collective dans ce combat, véritable nécessité pour lutter contre les discriminations hommes/femmes en termes d'égalité professionnelle.

Sur la parité dans les instances élues de représentation du personnel

Le projet de loi invoque la notion de parité concernant « la représentation équilibrée des femmes et des hommes » dans les instances élues de représentation du personnel.

Les listes composées par les organisations syndicales devraient être composées au prorata des taux de présence des deux sexes dans l'entreprise. Sans aller jusqu'à analyser ici les raisons pour lesquelles moins de femmes que d'hommes sont amenées à participer à la représentativité des salariés (ce qui mériterait d'être fait néanmoins), les conséquences de telles dispositions se traduiraient immédiatement par la mise à l'écart de certain(e) s élu(e)s.

Les hommes sont largement majoritaires en nombre ; ce serait ici aux hommes de renoncer à leur mandat.

Pour exemple, au sein d'une entité comprenant autant de femmes que d'hommes, où des 10 sièges en lice 7 femmes seraient sortantes, la composition des prochaines listes nécessiterait de « remercier » 2 de ces militantes, et bien entendu de solliciter 2 hommes de plus que ceux élus durant le mandat sortant.

On peut raisonner à l'inverse dans une filière métiers dans laquelle chacun aura compris qu'en conséquence :

■ Dans le meilleur des cas (ou le « moins pire » ?), l'organisation syndicale disposera des forces suffisantes pour présenter 5 femmes et 5 hommes, en cas de présence égale des deux sexes dans l'effectif de l'entité... mais qui des militant(e)s « remercier » ?

■ L'organisation syndicale ne comptera pas forcément dans ses rangs 5 candidat(e) s de même sexe... ce qui n'empêchera pas que deux militant(e) s devraient être « remercié(e)s » !

■ Dans les deux cas, le choix des deux candidat(e)s « remercié(e)s » se ferait sans nul doute dans la douleur, de par le conflit qu'il générerait dans l'organisation et de par les conséquences vécues bien souvent par un(e) élu(e) perdant sa protection.

Subsiste une inconnue : combien de mandats disparaîtraient de par cette mesure ?

La liberté de choix pour les organisations syndicales sera-t-elle préservée ?

À suivre, puisque le projet de loi a été soumis mardi 2 juin 2015 à un vote de l'Assemblée nationale et sera examiné au Sénat à partir du 22 juin 2015, en vue d'une adoption définitive courant juillet.

“ *Quid de la liberté de choix pour les organisations syndicales ?* ”