



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO**

du 13 juin au 17 juin 2016

Textes législatifs et réglementaires

► *Maladie professionnelle - Reconnaissance des pathologies psychiques*

Le décret n°2016-756 du 7 juin 2016, relatif à l'amélioration de la reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles, et du fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), est paru au *JO* du 7 juin dernier.

► *Allocation de solidarité - Mayotte*

Le décret n°2016-797 du 14 juin 2016 revalorisant l'allocation de solidarité spécifique à Mayotte est paru au *JO* du 16 juin dernier.

► *Temps de travail - Transport d'hydrocarbures*

L'arrêté du 10 juin 2016, portant abrogation de l'arrêté du 24 mai 2016 modifié, portant dérogation temporaire aux règles en matière de temps de conduite et de repos pour le transport d'hydrocarbures, est paru au *JO* du 11 juin dernier (NOR : DEVT1615151A).

Jurisprudence

► *Vote par correspondance*

L'envoi, lors d'élections professionnelles, d'un grand nombre d'enveloppes de vote par correspondance non signées, met en doute la sincérité du scrutin (Cass. soc., 24-5-16, n°15-20195).

La Cour de cassation rejette, notamment, l'argument de la société justifiant le défaut de signature sur les enveloppes, par le fait que la plupart des salariés de l'entreprise étaient analphabètes.

► *Annulation d'une désignation Bénéfice du statut protecteur*

L'annulation d'une désignation d'un RSS n'a pas d'effet rétroactif sur le statut protecteur.

En conséquence, l'annulation de la désignation ne valide pas le licenciement du salarié intervenu antérieurement sans autorisation de l'inspection du travail (Cass. soc., 2-6-16, n°14-29003).

► *Fin du recours à l'intérim Défaut de consultation du CE*

Commets un délit d'entrave, l'employeur qui ne consulte pas le CE avant de décider de ne plus recourir massivement à des intérimaires.

Cette question affectant de manière importante le volume et la structure des effectifs ainsi que les conditions d'emploi rendait nécessaire la consultation du CE (Cass. crim., 10-5-16, n°14-85318).

► *Licenciement économique Catégorie professionnelle*

Le Conseil d'Etat fixe ce qu'il convient d'entendre par la notion de catégorie professionnelle au sein de laquelle les critères d'ordre des licenciements ont vocation à être mis en œuvre.

L'appartenance à une même catégorie professionnelle se caractérise par l'exercice des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune (CE., 30-5-16, n°387798).

A noter que « si la caractérisation de l'appartenance à une même catégorie professionnelle doit, le cas échéant, tenir compte des acquis de l'expérience professionnelle pour apprécier (...) l'existence d'une formation professionnelle commune, c'est toutefois à la condition, notamment, que de tels acquis équivalent à une formation complémentaire qui excède l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur ».

► *Discrimination Test de recrutement*

N'est pas constitutif d'une discrimination, le test de recrutement de la gendarmerie permettant de détecter une fragilité psychologique (Cass. crim., 7-6-16, n°15-80827).



FOCUS

Harcèlement moral : l'accent est mis sur la prévention

Dans une décision du 25 novembre 2015 (Cass. soc., 25-11-15, n°14-24444, PBRI), la Cour de cassation avait précisé que l'employeur ne méconnaît pas son obligation de sécurité s'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Assouplissant son obligation de sécurité de résultat en offrant la possibilité à l'employeur d'échapper à une condamnation malgré la survenance d'un dommage, se posait la question du sort de la jurisprudence du 3 février 2010 édictée en matière de harcèlement moral.

Dans sa décision du 3 février 2010, la Cour de cassation avait jugé que l'employeur, tenu à une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manquait à cette obligation lorsqu'un salarié était victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral exercés par un autre salarié, quand bien même il aurait pris les mesures en vue de les faire cesser (Cass. soc., 3-2-10, n°08-44019).

La jurisprudence du 3 février 2010 sur le harcèlement moral est-elle donc affectée par l'arrêt du 25 novembre 2015 et, dans l'affirmative, dans quelle mesure ?

La Cour de cassation répond à cette interrogation dans un arrêt du 1^{er} juin 2016.

Cette décision, qui sera publiée au rapport de la Cour de cassation, reprend une formule assez proche de la décision du 25 novembre 2015.

Les hauts magistrats jugent que « *ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail et qui, informé de l'existence des faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser* » (Cass. soc., 1-6-16, n°14-19702, PBRI).

Si l'employeur peut s'exonérer d'une condamnation pour harcèlement moral en cas de survenance du dommage, c'est à la double condition :

- qu'il ait pris les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement moral ;
- et surtout, qu'il ait pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L 4121-1 et L 4121-2 du code du travail et notamment qu'il ait préalablement mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance des faits de harcèlement moral.

En l'espèce, l'employeur est condamné pour harcèlement moral pour ne pas avoir pris de telles mesures de prévention.

Celui-ci s'était seulement contenté d'introduire dans son règlement intérieur une procédure d'alerte en cas de harcèlement moral.

Cette mesure est jugée insuffisante.

L'obligation de sécurité de résultat se transforme en quelque sorte en obligation de moyens renforcée, l'accent étant mis en priorité sur la prévention (actions d'information et de formation sur la prévention du harcèlement).

Faute de mesures de prévention suffisantes, l'employeur s'expose à une condamnation, quand bien même il aurait fait cesser effectivement le dommage.

Une question demeure après l'arrêt du 1^{er} juin 2016 : quid de la jurisprudence sur la violence entre salariés ?

L'employeur sera-t-il systématiquement reconnu comme ayant manqué à son obligation de sécurité en cas de bagarre entre salariés (Cass. soc., 26-6-16, n°14-15566) ?