



ACTUALITE JURIDIQUE

Numéro 7- Avril 2009

1. INTRODUCTION

- ▶ UN NOUVEAU CODE DU TRAVAIL p. 2
- ▶ LES NORMES SOCIALES APPLICABLES AUX IEG p. 3

2. JURISPRUDENCE

- ▶ ACCORD COLLECTIF
 - 1. *La dénonciation d'un accord collectif doit être précédée d'une consultation du Comité d'Entreprise*..... P. 6
 - 2. *L'exécution de bonne foi d'un accord collectif suppose le respect de son Préambule*..... P. 7
- ▶ CADRES DIRIGEANTS : Absence de garanties disciplinaires p. 8
- ▶ CONGES PAYES : Mode de décompte en heures..... p. 9
- ▶ CONGES PAYES ET JOURS FERIES : Un employeur ne peut imposer de poser un JNT un jour férié..... p. 10
- ▶ CONTROLE DES SALARIES p. 11
- ▶ DISCIPLINE
 - 1. *La sanction disciplinaire intervenant après un appel du salarié doit être motivée* P. 13
 - 2. *Interprétation de la Pers. 846*..... P. 14
- ▶ INDEMNITE DE REPAS : Conditions de son versement..... p. 15
- ▶ MALADIE ET CONGES PAYES : Situation des agents qui n'ont pas pu prendre leurs congés du fait de la maladie p. 16
- ▶ OBLIGATION DE LOYAUTE DE L'EMPLOYEUR :
La situation des agents « mis au placard » p. 18
- ▶ OBLIGATION DE SECURITE DE L'EMPLOYEUR p. 20

UN NOUVEAU CODE DU TRAVAIL

Depuis le 1^{er} mai 2008, les praticiens, juristes et salariés utilisent un nouveau Code du Travail qui modifie de fond en comble le Code précédent datant de 1973.

En théorie, la nouvelle rédaction a été faite « à droit constant », c'est-à-dire qu'elle ne modifie pas le droit du travail existant.

En réalité, cela apparaît parfois moins évident.

Par exemple, alors que le précédent Code du Travail ne disait rien sur son champ d'application par rapport aux entreprises à statut telles les industries électriques et gazières sur tout ce qui concerne le contrat de travail, le nouvel article L.1211.1 dit clairement que le livre II sur le contrat de travail est « *applicable au personnel des entreprises publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel* ». L'interprétation de cette nouvelle disposition risque de générer de nombreux contentieux.

Quoiqu'il en soit, nous héritons aujourd'hui d'un nouveau Code, totalement refondu et restructuré avec un nombre d'articles beaucoup plus important.

Il va falloir s'y faire !

Cela nous concerne tous dans la mesure où de plus en plus d'agents des IEG saisissent l'externe.

Pour faciliter notre tâche, le Ministère du Travail a mis en ligne sur son site à la rubrique « recodification du Code du Travail » un logiciel que l'on peut télécharger librement appelé Codacod qui permet d'un simple clic de savoir à partir d'un article du Code sa nouvelle numérotation !

Mais au-delà de ces facilités techniques, il faudra sans doute quelques années avant de s'y faire vraiment.

Bon courage !

LES NORMES SOCIALES APPLICABLES AUX IEG

Les textes qui ont une incidence sur les relations de travail dans nos industries sont nombreux. Le but de cette note est de décrire sommairement les principales normes et leurs articulations.

Deux grands types de normes existent : les normes européennes (I) et les normes françaises (II).

I. Les normes européennes :

En vertu de l'article 55 de la Constitution, les traités internationaux dûment ratifiés ont une valeur juridique supérieure aux lois françaises.

Il en va ainsi des traités européens (Traité de Rome) et de ses textes d'application (règlements ou directives) ; celles-ci étant interprétées par la Cour de Justice des Communautés Européennes, basée à Luxembourg.

Deux exemples d'application récentes :

1. Un règlement européen de 2002 a modifié les règles comptables des sociétés en matière de provisionnement pour les retraites et les avantages postérieurs à l'emploi. Ce règlement est entré en application en 2007.

C'est pour éviter de devoir provisionner ces sommes qu'EDF a décidé en 2004 de créer une caisse de retraites, de s'adosser au régime général, et de se désengager du régime complémentaire d'assurance maladie. C'est aussi pour cela qu'EDF refuse de contribuer pour les retraités au régime surcomplémentaire d'assurance maladie (3^{ème} niveau) qui est en cours de discussion. On mesure ainsi l'importance de ces normes comptables !

2. Second impact, l'égalité hommes-femmes prévue par le Traité de Rome, complétée par des directives européennes dont la première est parue en 1976. La Cour Européenne ayant jugé que cette égalité impliquait l'interdiction de réserver aux seules femmes les clauses du statut leur permettant de partir de manière anticipée en retraite dès lors qu'elles ont eu un ou plusieurs enfants ; le Gouvernement en a profité en 2007 pour tout niveler par le bas et de supprimer pour l'avenir cette clause !

II. Les normes françaises :

Cinq niveaux : les normes légales, le statut fixé par un décret, les normes de branche, les accords d'entreprise, les engagements et usages.

A. Les normes légales :

Le nouveau Code du Travail est en principe applicable aux IEG, sauf sa première partie sur le contrat de travail qui doit être articulée avec le statut (cf. développement précédent).

Les autres dispositions sont applicables dès lors que le Code du Travail est plus favorable que nos textes internes. Reste à savoir ce que l'on entend par « plus favorable », sachant qu'en tout état de cause, ce caractère s'apprécie au niveau de l'ensemble des salariés et non pas par rapport à la situation particulière de tel ou tel d'entre eux.

B. Le statut du personnel des IEG :

Il est fixé par décret du Gouvernement après avis des Fédérations Syndicales. Mais on a vu, lors de l'épisode des retraites, comment le Gouvernement prenait en compte la position des syndicats... ainsi que celle du personnel (cf. le référendum de 2003 sur les retraites qui avait abouti à un rejet du relevé de conclusions comme l'avait demandé FO). La défense de notre statut dépend donc en réalité du rapport de forces que nous pourrions établir en cas de remise en cause.

C. Les normes de branche :

Il s'agit là de deux types de mesures :

↪ Les textes réglementaires antérieurs à la loi du 10 février 2000 (circulaires Pers. et N., notes DP) qui ont été expressément étendus par le Ministère de l'Industrie à l'ensemble des entreprises de notre branche.

↪ Les accords collectifs de branche signés depuis 2000 qui peuvent remplacer des Pers. étendues dès lors qu'ils sont plus favorables.

Trois points à noter :

1. En cas d'échec de négociations, les employeurs peuvent prendre des recommandations patronales. Celles-ci s'appliquent aux seules entreprises membres des groupements d'employeurs qui émettent ces recommandations. Une quarantaine d'entreprises non nationalisées ne sont pas adhérentes ni de l'UFE (électricité), ni de l'UNEmIG (gaz).

2. Nous avons un désaccord avec les employeurs concernant le fait de savoir si une Pers. étendue peut être abrogée de la seule initiative des employeurs ou s'il faut obligatoirement un accord de branche étendu. C'est évidemment la seconde thèse que nous défendons, car elle est la seule conforme au texte de la loi.
3. L'accord de branche ne doit pas être contraire au statut.

D. Les accords d'entreprise ou d'établissement :

Ceux-ci jouent un rôle important et complètent, dans les entreprises ou les unités (établissements au sens du Code du Travail), les accords de branche.

Ils peuvent, comme les accords de branche, être dénoncés par les employeurs moyennant un délai de 15 mois pour renégocier un nouvel accord, délai qui peut être allongé par la négociation.

Ces accords doivent respecter le statut, à défaut de quoi, ils pourront être annulés (cf. l'accord de 1997 sur les 32 heures, annulé à la demande de FO, car pour les nouveaux embauchés, il ne respectait pas le libre choix de leur temps de travail).

E. Les engagements unilatéraux et les usages :

En droit social français, un employeur peut toujours accorder plus que les textes légaux et réglementaires.

Ces avantages peuvent être fixés par un texte (c'est donc un engagement unilatéral) ou bien résulter d'une pratique, dès lors que celle-ci est fixe, générale et constante, il s'agit alors d'un usage.

Ces normes peuvent être dénoncées par l'employeur moyennant plusieurs règles :

- ✉ Information du Comité d'Entreprise et de tous les salariés ;
- ✉ Délai pendant lequel cet usage perdure (la jurisprudence exige 3 mois). Après cela, les normes sont supprimées.

ACCORD COLLECTIF

*La dénonciation d'un accord collectif doit être précédée
d'une consultation du Comité d'Entreprise*

Cela résulte d'un arrêt de la Chambre de la Cour de Cassation du 5 mars 2008.

Déjà, depuis un arrêt concernant EDF en date du 5 mai 1998, la Cour de Cassation a imposé au chef d'entreprise la consultation du C.E. avant la signature d'un accord collectif dès lors que celui-ci intervient dans un domaine couvert légalement par les comités d'entreprise.

Avec ce nouvel arrêt, la Cour de Cassation précise qu'il « résulte des articles L.2323.2 (ancien L431.5) et L.2323.6 (ancien L432.1) du Code du Travail que le Comité d'Entreprise doit être consulté sur la dénonciation par le chef d'entreprise qui intéresse l'organisation, la gestion ou la marche de l'entreprise ».

Le contenu du débat en C.E. ne va pas être évident puisque la dénonciation d'un accord n'a pas à être motivée, selon la jurisprudence actuelle.

En tout cas, l'absence de consultation du C.E. sur la dénonciation d'un accord collectif ne rend pas cette dénonciation nulle. Mais cette dénonciation demeurera sans effet jusqu'à ce que la consultation ait lieu.

ACCORD COLLECTIF

(suite...)

L'exécution de bonne foi d'un accord collectif suppose le respect de son Préambule

Il est fréquent que dans un accord collectif se trouve un Préambule qui situe cet accord dans l'environnement politique, économique et social du moment et qui explicite un certain nombre de grands principes sur lesquelles se fondent les dispositions de cet accord. Mais quelle est la valeur juridique d'un tel Préambule ? Est-ce une simple déclaration d'intention, sans valeur juridique ? Ou bien, au contraire, est-ce source de droit ? C'est là une première question.

La seconde question, qui est souvent débattue en matière d'accord collectif, concerne l'exécution de bonne foi d'un accord, qui est fondée sur l'article 1134 du Code Civil. C'est là l'expression d'un devoir de loyauté entre deux signataires d'un contrat. Mais là aussi, la portée exacte de cette disposition suscite des interprétations.

En l'espèce, une salariée embauchée « à temps partiel choisi » dans un grand magasin avait contesté son licenciement et demandé des dommages et intérêts au motif qu'elle n'avait pu bénéficier pleinement de l'accord d'entreprise fixant les modalités du temps choisi.

Cet accord, dans son Préambule, prévoyait qu'il avait « pour objet de développer une politique de l'emploi à temps partiel permettant de répondre aux besoins économiques mais aussi aux souhaits des personnes désirant travailler à temps choisi et notamment pour but de faciliter les conditions de vie des salariés travaillant à temps partiel en alliant temps partiel et horaires souples et de donner, chaque fois que cela est possible et à chacun, la maîtrise de son temps de travail ».

La Cour d'Appel avait donné tort au salarié en soulignant que l'employeur avait informé à chaque fois la salariée de ses horaires dix jours à l'avance et que cela était conforme à l'accord collectif.

Tel n'a pas été l'avis de la Cour de Cassation. Celle-ci a cassé l'arrêt d'appel et l'a renvoyé à une autre cour en lui demandant expressément de vérifier si la salariée avait pu maîtriser dans toute la mesure du possible, ses horaires de travail et donc si l'accord avait été appliqué de bonne foi.

CADRES DIRIGEANTS

On se souvient d'un cadre dirigeant d'EDF-GDF, Directeur d'un centre EDF-GDF Services qui avait été licencié en 2004 pour faute grave.

En l'espèce, le Directeur avait critiqué la stratégie d'EDF-GDF dans la distribution et avait alerté le préfet de ce qui relevait à ses yeux d'un grave manquement.

Dans un arrêt du 3 mai 2007, la Cour de Cassation a considéré, ce qui est à nos yeux très critiquable, que le licenciement était justifié car le salarié avait saisi le représentant de l'Etat d'un conflit qui l'opposait à sa hiérarchie, conflit revêtant un caractère personnel et que ce faisant, le salarié abusait de sa liberté d'expression.

Cette décision est surprenante car les faits le démontrent amplement aujourd'hui, le sous-investissement dans les réseaux était effectivement notoire.

Autre élément à souligner, la Cour de Cassation a considéré que les cadres dirigeants de niveau R3, comme le salarié concerné, ne pouvaient bénéficier des dispositions statutaires en matière de discipline.

En d'autres termes, un cadre dirigeant peut être licencié moyennant un simple entretien préalable ! Il s'agit là encore d'une interprétation choquante.

CONGES PAYES

Le mode de décompte en heures est légal

C'est ce que vient préciser pour la première fois la Cour de Cassation s'agissant d'EDF dans un arrêt du 12 mars 2008.

En l'espèce, le litige portait sur l'interprétation d'un accord d'établissement concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail signé au niveau d'une unité d'EDF.

Le litige portait sur l'interprétation de l'article 18 du statut national des IEG selon lequel les congés payés sont calculés en jours. Un syndicat prétendait en conséquence que le mode de décompte en heures retenu par l'employeur ne permettait pas aux salariés de bénéficier des 27 jours de congés annuels fixés par le statut.

La Cour de Cassation a réfuté cette thèse et a considéré que « le mode de comptabilisation en heures formait avec les autres règles relatives aux congés payés en vigueur dans l'entreprise un ensemble indivisible globalement plus favorable que le Code du Travail ». Et elle a donc validé, suivant un raisonnement tout de même spécieux, ce mode de décompte.

CONGES PAYES ET JNT

L'employeur ne peut imposer de placer un JNT un jour férié

Cela fait plusieurs années que les employeurs de nos industries ont essayé d'imposer aux salariés de poser des RTT ou des JNT (jours non travaillés dans le cadre d'un cycle de travail) un jour férié. Or, la Cour de Cassation vient de confirmer à plusieurs reprises que cette pratique était illégale.

Il y a d'abord eu deux arrêts dans des litiges non IEG du 11 juillet 2007 selon lesquels la Cour de Cassation avait déjà indiqué que « les jours de repos acquis au titre d'un accord de réduction du temps de travail ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié ».

Cette jurisprudence vient d'être confirmée par un arrêt du 13 janvier 2009 concernant nos industries, rendu à propos d'une Régie soumise au statut des industries électriques et gazières. Dans cette Régie, la réduction du temps de travail avait fixé la durée hebdomadaire à 34h20 par semaine sur quatre jours. Mais l'employeur avait décidé, comme dans beaucoup d'unités d'EDF, de placer des JNT en fonction des tableaux de service sur un jour férié.

La Cour de Cassation vient de condamner clairement cette pratique en ces termes :

« Mais attendu, d'abord, que les jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail ne peuvent être positionnés sur un jour férié chômé ;

Attendu, ensuite, que selon l'accord du 9 juin 1999, la réduction du temps de travail de 38 heures à 34 heures 20 avec maintien du salaire s'est opérée par l'organisation d'une semaine de quatre jours travaillés 8h 55 et l'attribution d'un jour de repos par semaine ;

Et attendu que la cour d'appel qui a relevé que les jours de la semaine non travaillés dénommés " JRTT " sur les plannings des salariés constituaient bien des jours de repos liés à la nouvelle organisation du travail »,

Il est important de souligner que les salariés sont fondés, du moins dans les limites de la prescription quinquennale (5 ans) de demander à leur employeur, à l'amiable ou si nécessaire en justice la restitution des jours indûment retenus par les employeurs ou une indemnité correspondante à ces journées perdues.

CONTROLE DES SALARIES

L'employeur a le pouvoir de contrôler et de surveiller les salariés pendant le temps de travail, mais il ne peut mettre en œuvre un dispositif de surveillance clandestin et à ce titre déloyal.

C'est ce que vient de juger un arrêt de la Cour de Cassation du 18 mars 2008 concernant un agent EDF.

En l'espèce, l'employeur suspectait un salarié d'assurer le service d'un restaurant qu'exploitait son épouse durant son temps de travail.

Aussi, il avait demandé à des agents qu'il avait mandatés lui-même d'aller déjeuner dans ce restaurant pour lui fournir des photographies de l'intéressé afin d'établir un rapport.

La Cour d'Appel avait considéré que « le recours à des témoins pour faire constater l'activité d'un agent pendant ses heures de travail ne constitue pas un procédé déloyal et clandestin dès lors que ces contrôles ponctuels ne se sont pas réalisés à l'insu du salarié, les agents s'étant présentés au restaurant sans se dissimuler ».

Cet arrêt a été cassé par la Cour de Cassation. Elle a considéré que le fait que « des agents EDF, mandatés par le chef de centre s'étaient rendus dans l'établissement tenu par l'épouse de l'intéressé en se présentant comme de simples clients, sans révéler leurs qualités et le but de leur visite » impliquait que ces « vérifications avaient été effectuées de manière clandestine et déloyale, en ayant recours à un stratagème ». Dans ces conditions, le contrôle est nul et ne peut être fondé par une sanction.

L'enregistrement d'une conversation téléphonique fait sans informer le correspondant est un moyen de preuve illicite qui ne peut donc pas être utilisé contre la personne concernée.

Cela résulte d'un arrêt de la Cour de Cassation du 29 janvier 2008.

En l'espèce, c'est un salarié non IEG qui avait été licencié et qui pour se défendre produisait en justice un enregistrement fait entre lui-même et un représentant de l'entreprise. Cet enregistrement a été écarté des débats par le juge d'appel au motif qu'il s'agissait d'un processus déloyal.

Rappelons que de son côté, l'employeur ne peut faire procéder au contrôle des salariés que si :

→ le Comité d'entreprise a été préalablement consulté ; l'article L2323-32 du Code indiquant que « le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens et les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés » ;

→ le salarié a été préalablement informé puisque l'article L.1222.4 du Code du Travail précise « qu'aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ». A défaut, le contrôle est nul.

Enfin, et en tout état de cause, ces contrôles doivent être justifiés et strictement proportionnés.

DISCIPLINE

1. La sanction disciplinaire intervenant après un appel du salarié doit être motivée :

Cela résulte d'un arrêt de la Cour de Cassation du 7 novembre 2007 concernant un litige ayant opposé un agent à EDF-GDF Distribution Pays de l'Ain.

En l'espèce, cet agent avait, au terme d'une première décision disciplinaire, fait l'objet d'une rétrogradation.

Cette rétrogradation constituant une modification de son contrat de travail, l'employeur a demandé au salarié de l'accepter par écrit, ce que ce dernier a refusé (sur ces problèmes, voir Actualité Juridique n° 6 page 12).

EDF-GDF a donc décidé de le mettre à la retraite d'office ce qui équivaut à un licenciement. Le salarié a fait appel de la décision au sein de l'entreprise conformément à ce que permet la Pers. 846. Lors de cette procédure, l'employeur a maintenu par courrier la sanction mais sans rappeler sa motivation.

Le salarié contestait cette absence de motivation. La Cour de Cassation lui donne raison au motif que la Pers. 846 prévoit une disposition d'appel selon laquelle *« l'employeur a la faculté de rapporter la sanction ou de lui substituer une mesure moindre, ce dont il résulte que le défaut de motivation de la décision par laquelle il maintient la sanction malgré le recours exercé, prive cette dernière de justification »*.

Cela signifie que le licenciement devient alors « sans cause réelle et sérieuse » au sens du droit du travail, ce qui amène le juge à condamner l'employeur à un minimum de 6 mois de dommages et intérêts.

C'est la première fois que la Cour de Cassation impose que la décision de maintenir une sanction après un appel interne soit motivée.

2. Quelle interprétation de la Pers. 846 interdisant aux agents, mêlés directement et à titre personnel aux faits motivant la comparution d'un agent devant la CSP, de prendre part au débat et à la délibération de la CSP ?

C'est un arrêt de la Cour de Cassation du 18 mars 2008 qui statue sur cette question concernant une sanction prononcée contre un agent du Centre d'Avignon.

Dans son arrêt, la Cour de Cassation dit clairement que le « § 2321 de la Pers. 846 n'interdit de prendre part aux débats et aux délibérations de la CSP qu'aux agents qui se sont trouvés mêlés directement et à titre personnel aux faits motivant la comparution de l'agent incriminé ». Elle en déduit qu'un agent qui a exercé des prérogatives de supérieur hiérarchique de l'agent incriminé et qui a organisé le contrôle de l'activité de celui-ci, peut valablement siéger comme représentant de la direction au sein de la CSP.

INDEMNITES DE REPAS

L'interprétation de la Pers. 793 sur le versement de l'indemnité de repas pour les agents en déplacement pour raisons de service, pendant les heures normales de repas (à savoir entre 11 et 13 heures), continue à susciter des contentieux.

C'est ainsi qu'un arrêt très récent du 11 mars 2009 a apporté des précisions. Peut-on toucher cette indemnité si le salarié n'est en déplacement que pendant une partie seulement des heures normales de repas ?

En l'espèce, un syndicat d'un ex-centre EGD demandait donc que cette indemnité soit versée dès lors que les salariés se trouvaient en déplacement pour raisons de service, sans faire une différence entre ceux qui n'étaient en déplacement que pendant l'intégralité des heures de repas ou seulement pendant une partie de celles-ci.

Dans une réponse très claire, la Cour de Cassation a jugé que « l'agent qui n'avait été en déplacement que pendant une fraction de la période 11-13 heures, ne remplissait pas la condition prévue par la Pers. 793 pour bénéficier des indemnités de repas ». Il est à souligner que le juge d'appel s'était, en particulier, appuyé sur l'interprétation donnée à ce texte par la Commission Supérieure Nationale du Personnel des Industries Electriques et Gazières, organisme paritaire qui avait été associé à l'élaboration de cette Pers.

MALADIE ET CONGES PAYES

Très important arrêt qui vient d'être rendu le 24 février 2009 par la Cour de Cassation dans une affaire non IEG.

Comme on le sait, les congés payés doivent être pris en principe pendant la période prévue à cet effet, sauf dispositions propres à l'entreprise plus favorables et sauf la situation des salariées de retour de congé de maternité ou d'adoption (article L 3141.2 du Code du Travail).

En l'espèce, une salariée était tombée malade en novembre 2005 et était revenue en mars 2007. A son retour, elle a réclamé de l'employeur la possibilité de prendre les 12,5 jours de congés qu'elle avait acquis au moment de son arrêt pour maladie. Celui-ci l'ayant refusé, elle a agi et gagné aux Prud'hommes.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation indique clairement que « lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours de l'année prévue par le Code du Travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident de travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Il est cependant à noter que la Cour de Justice des Communautés Européennes va encore plus loin. Elle estime dans un arrêt du 20 janvier 2009 que dans le cas où le congé annuel ne peut être pris du fait d'une rupture par l'employeur, une indemnité doit alors être versée et doit être égale à ce que le salarié aurait obtenu s'il avait travaillé pendant cette période. Ce point vient d'être confirmé à son tour par la Cour de Cassation dans un arrêt du 25 mars 2009.

C'est là un point important. Jusqu'à présent, les agents des IEG malades ne pouvant prendre leurs congés et qui étaient mis en retraite par l'employeur en application du décret de 1954 fixant des clauses « couperets » de départ à 55 ou 60 ans, ne

percevaient aucune indemnité compensatrice. Ils peuvent aujourd'hui réclamer leur dû dans la limite de la prescription de 5 ans prévue par le Code du Travail.

Il reste à traiter la situation des agents qui partent en retraite d'eux-mêmes. Ce point n'est pas encore réglé par la jurisprudence mais dans la mesure où les nouveaux textes en matière de retraite prévoient que les salariés ne peuvent plus être mis à la retraite sans leur volonté du moins jusqu'à 65 ans, il y aura sans doute là matière à négociation.

Affaire à suivre !

OBLIGATION DE LOYAUTÉ DE L'EMPLOYEUR

Le juge sanctionne la « mise au placard » des salariés

Cela arrive plus souvent que l'on ne le croit. Des agents, majoritairement cadres, mais pas seulement eux, sont mis de côté par l'entreprise, celle-ci ne leur fournissant pas toujours le travail prévu au contrat.

Il en résulte souvent, pour les salariés concernés, des situations de détresse forte voire des arrêts de travail purs et simples.

Ces situations arrivent parfois devant les tribunaux.

1. Le premier fondement juridique pour attaquer ces pratiques repose sur le harcèlement moral qui est prohibé par l'article L.1152.1 du Code du Travail (ancien article L.122.49). Cet article dispose que « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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 ».

Mais force est de reconnaître que pour le moment, les tribunaux sont timorés sur ce sujet et répuent à prononcer des condamnations pour harcèlement moral en exigeant des conditions très strictes.

Par exemple, un arrêt de la Cour d'Appel de Nîmes du 13 juin 2007 concernant un agent de l'UP Méditerranée a jugé que le harcèlement ne peut « *simplement résulter d'un stress, d'une anxiété, d'un surmenage, d'un conflit personnel, de contrainte de gestion, du pouvoir disciplinaire ou d'organisation de l'employeur mais doit être la conséquence d'une volonté réitérée de l'employeur se manifestant par des éléments identifiables par le juge et portant atteinte à la dignité de la personne en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant* ».

2. C'est pour cela qu'un second fondement juridique peut être utilisé. Il concerne l'application de l'article L 1222.1 (ancien article L120.4) du Code du Travail selon lequel « le contrat de travail est exécuté de bonne foi ».

Un exemple avec un jugement concernant un agent du CNPE de BLAYAIS défendu par FO (Conseil de Prud'hommes de Bordeaux du 21 octobre 2008).

En l'espèce, il s'agissait d'un technicien immobilier qui n'avait pas voulu être affecté dans la nouvelle direction de l'immobilier (DIRIM) en 2005, et qui était donc resté au CNPE, comme il en avait parfaitement le droit, ces changements d'affectation se faisant sur la base du volontariat.

Or, de 2006 à 2007, date de sa mise en retraite, il n'a jamais eu de véritable travail malgré ses demandes incessantes et malgré le fait qu'il ait informé très en amont l'employeur de sa volonté de rester au sein du CNPE.

Ajouté à cela des mesures à caractère vexatoire (suppression de son poste à l'organigramme) et les pressions de l'employeur pour qu'il parte en retraite.

L'ensemble de ces faits a amené le juge départiteur (juge professionnel qui tranche un litige prud'homal lorsque salariés et employeurs ne peuvent se mettre d'accord) à considérer qu'EDF avait exécuté son contrat de manière déloyale et à accorder à ce salarié 35.000 € de dommages et intérêts.

Jugement très intéressant ! Il montre que l'employeur doit non seulement payer un salaire mais aussi fournir un travail.

OBLIGATION DE SECURITE DE L'EMPLOYEUR

1. Dans un arrêt très important du 5 mars 2008, la Cour de Cassation vient de décider que la mise en œuvre d'une nouvelle organisation du travail peut être suspendue par le juge dès lors qu'elle est de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs.
2. Etait en cause, la mise en place d'une nouvelle organisation du travail de maintenance et de surveillance par équipe et sans interruption dans un établissement « classé Seveso » chargé de produire et de distribuer l'énergie et les fluides nécessaires à l'activité de fabrication d'avions. Après consultation du CHSCT et du comité d'établissement et avis négatif sur le projet émis par les deux instances, l'employeur avait informé le personnel, par note de service, de l'application de la nouvelle organisation.

Un syndicat a alors saisi le tribunal de grande instance pour que la note litigieuse soit annulée et pour qu'il soit fait défense à l'employeur de mettre en place les dispositions qu'elle prévoyait.

Les juges accèdent à ses demandes, ce qu'approuve la Cour de Cassation.

Après avoir rappelé la force de l'obligation de sécurité de résultat à laquelle l'employeur s'engage à l'égard de ses salariés, la Haute juridiction énonce les différentes constatations auxquelles ont procédé les juges de fond :

- « ... La nouvelle organisation mise en place par l'employeur réduisait le nombre des salariés assurant le service de jour et entraînait l'isolement du technicien chargé d'assurer seul la surveillance et la maintenance de jour, en début de service et en fin de journée, ainsi que pendant la période estivale et à l'occasion des interventions ;
- cet isolement augmentait les risques liés au travail dans la centrale ;
- et le dispositif mis en place était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés... ».

Ils ont pu en déduire, conclut-elle, que « cette organisation était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés et que sa mise en œuvre devait en conséquence être suspendue ».

3. C'est là un point d'appui important pour les CE et les CHSCT. Certes, dans ce cas d'espèce, le juge n'a pas imposé une obligation de négociation sur la réorganisation elle-même car celle-ci relève du pouvoir de direction de l'employeur. Mais il a imposé que cette réorganisation respecte l'obligation faite à l'employeur de ne prendre aucune mesure susceptible de compromettre la santé et la sécurité des travailleurs. Cela peut donc être d'une grande utilité pour combattre les réformes de structure qui suppriment les emplois.