



Le harcèlement moral

Les juges doivent toujours rechercher l'origine du licenciement pour en déterminer sa cause réelle et sérieuse ou sa nullité, et ce, d'autant plus lorsqu'ils sont en présence d'un cas de harcèlement moral.

Une salariée a fait l'objet de divers arrêts de travail, d'abord pour accident de travail, puis pour maladie. Elle est licenciée le 15 juin 2012 en raison de son absence prolongée perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise et nécessitant son remplacement définitif.

Elle saisit le conseil de prud'hommes pour faire annuler son licenciement car elle estime avoir subi un harcèlement moral. Le conseil de prud'hommes rejette son argumentation mais la cour d'appel de Paris accueille sa demande, en date du 8 novembre 2017, au motif que ses absences pour maladie

CE QUE DIT LA LOI



L'article L 1152-2 du Code du travail dispose : « **Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.** »

L'article L 1152-3 précise : « Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L 1152-1 et L 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul. »

étaient dues au harcèlement moral qu'elle subissait dans l'entreprise.

L'employeur forme alors un pourvoi en cassation car il estime que le licenciement n'est fondé que sur les absences de la salariée qui ont désorganisé l'entreprise, au pire le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

L'argumentation de l'employeur était fine, mais c'était oublier que les juges doivent rechercher la cause première du licenciement. Dans la mesure où la cour d'appel avait retenu l'existence d'un harcèlement moral ayant eu des répercussions sur l'état de santé de la salariée, elle a fait

ressortir, sans renverser la charge de la preuve, le lien de causalité entre le harcèlement moral à l'origine de l'absence de la salariée et le motif du licenciement. La Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel : « *Mais attendu que lorsque l'absence prolongée du salarié est la conséquence du harcèlement moral dont il a été l'objet, l'employeur ne peut se prévaloir de la perturbation que l'absence prolongée du salarié a causé au fonctionnement de l'entreprise.* » Il ne faut donc pas s'arrêter à la qualification donnée au licenciement dans la lettre de licenciement.

Secteur juridique

Ne restez pas seul(e)s pour supporter vos difficultés

Mettez confiance à la force du collectif



N'hésitez plus !

Le bon clic c'est voter

FO banques BNP Parisbas

du 11 au 15 mars 2019

Ensemble créons
une nouvelle histoire



Retraites complémentaires : les négociations sont ouvertes

Syndicats et patronat ont entamé le 31 janvier des négociations sur l'avenir de l'Agirc-Arrco. Ils ont fait le point sur l'accord en vigueur, que FO n'avait pas signé en 2015.



à 76,5% sur les salariés et les retraités, sans résoudre de surcroît à moyen terme les problèmes d'équilibre financier, indique-t-il. Dans cette négociation, nous allons revendiquer un rééquilibrage de l'accord de 2015, il faudra que le patronat accepte de mettre un peu plus la main à la poche. »

C'est l'accord de 2015 qui a rendu effectifs, depuis le 1^{er} janvier 2019, des abattements de 10% pendant trois ans sur les pensions complémentaires, sauf à travailler jusqu'à 63 ans, soit au-delà de l'âge légal de la retraite fixé à 62 ans. Un point qui semble aujourd'hui chiffonner la CFDT, pourtant principale signataire du texte de 2015. Peu avant l'ouverture de la négociation, elle a annoncé son intention de demander la révision de ce « malus », sans toutefois confirmer ce souhait lors du premier rendez-vous du 31 janvier.

Philippe Pihet voit derrière cette volte-face « un motif politique » : « La CFDT craint que ce système de malus ne soit repris dans le projet de réforme des retraites du gouvernement – c'est d'ailleurs ce qui se dessine – et d'en endosser la responsabilité. »

La prochaine réunion plénière sur les retraites complémentaires est programmée début avril. D'ici là, des réunions bilatérales avec le patronat seront organisées.

Françoise Lambert

STATUT DES CADRES : LE MEDEF TRAÎNE TOUJOURS DES PIEDS

À l'arrêt depuis dix mois, la négociation sur le statut de l'encadrement a repris le 24 janvier. L'enjeu reste d'obtenir une définition interprofessionnelle de ce qu'est un cadre sur la base de critères objectifs, avec à la clé un accès conforté à des droits collectifs, parmi lesquels la prévoyance.

Les employeurs entendent négocier, d'abord, la pérennité du dispositif de la prévoyance obligatoire des cadres puis, seulement ensuite, le statut des cadres. Leur prétexte : la fusion au 1^{er} janvier 2019 de l'Agirc avec l'Arrco qui a entraîné la caducité de la convention Agirc de 1947, qui garantissait une prévoyance obligatoire à la charge de l'entreprise pour les cadres (tels que définis en son article 4), et des accords qui en ont découlé.

Mais, contestent l'ensemble des organisations syndicales, à commencer par FO, rien ne justifie en réalité de scinder la négociation, puisque la direction de la Sécurité sociale a au contraire indiqué dans un courrier du 21 décembre que « les accords collectifs pourront continuer [...] de prévoir la mise en place de garanties ouvertes à des catégories de salariés, en raison notamment de leur appartenance au champ défini par les articles 4 et 4 bis de la convention de l'Agirc de 1947 ».

Evelyne Salamero

Tous les quatre ans, organisations syndicales et patronales se retrouvent pour des négociations sur le « pilotage stratégique » des retraites complémentaires obligatoires du secteur privé Agirc-Arrco. Objectif : ajuster si nécessaire les paramètres des deux entités (qui ont fusionné au 1^{er} janvier 2019) pour en assurer la pérennité financière. La première réunion, le 31 janvier, a donné lieu à un examen des mesures mises en place par l'accord du 31 janvier 2015. À l'époque, FO avait refusé de signer le texte, le qualifiant de « marché de dupes ».

SALARIÉS ET RETRAITÉS PÉNALISÉS

Philippe Pihet, secrétaire confédéral FO et chef de file des négociateurs FO, sort aujourd'hui conforté dans ses analyses : « L'accord pèse