

NOTE	APPRÉCIATION DU CORRECTEUR
15 /20	Une analyse détaillée. Un très bon travail

M. Jean-Pierre Laroche, chef d'entreprise de la société Transports Routier Aladdin (TRA) rencontre diverses difficultés juridiques relatives :

- à une altercation physique entre deux salariés, M. Saadhi et M. Lefranc, leur éventuel licenciement ainsi que la recevabilité de la preuve (I);
- à cette même altercation, la demande de reconnaissance d'un accident du travail ainsi que d'une faute inexcusable de l'employeur (II);
- au déroulement des élections professionnelles et leur éventuel annulation pour irrégularités (III);
- au paiement d'une expertise initiée par le Comité Social et Economique (CSE) dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'Entreprise (IV).

I. Les difficultés juridiques liées à l'éventuel licenciement par faute disciplinaire de deux salariés et à la recevabilité d'images capturées par une vidéosurveillance déloyale

Suite à des proliférations racistes, M. Saadhi et M. Lefranc ont eu une altercation physique; qui a été capturée par une

vidéosurveillance dont ils n'avaient pas connaissance tout comme le CSE.

Il convient de se demander successivement si une altercation physique est susceptible de justifier un licenciement par faute disciplinaire, quelles sont les conséquences sur le licenciement d'une personne victime de propos racistes. Enfin, il conviendra de s'interroger sur la recevabilité des images liées d'une vidéosurveillance déloyale devant le Conseil de Prud'hommes ?

Seront étudiés successivement la justification des deux licenciements et les éventuels risques (A) ainsi que la recevabilité de la preuve devant le Conseil de Prud'hommes (B).

A. La justification des licenciements par faute

Selon l'article L1232-1 du Code du travail, tout licenciement pour motif personnel doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse. Le motif disciplinaire peut justifier un licenciement allant de la faute simple à la faute lourde.

La jurisprudence a pu, à de nombreuses reprises, se prononcer sur l'incidence des altercations physiques au travail. En effet, les juges considèrent que le licenciement est justifié en cas d'actes de violences (Soc. 5 déc. 1979). De même que les menaces, insultes et comportements agressifs commis hors de l'entreprise mais s'y rattachant justifient un licenciement pour faute grave (Soc. 8 oct. 2014). La participation à une rixe constitue également une justification.

En l'espèce, M. Saadhi et M. Lefranc ont eu une altercation physique devant l'établissement sur le trottoir public à l'entrée de l'entreprise. Ce comportement ne peut être admis d'autant plus qu'il entache gravement l'image de l'Entreprise vis-à-vis

de la clientèle. Leur altercation s'est faite devant l'entreprise, son caractère professionnel paraît donc être remise en cause. Toutefois, cette altercation se rattache valablement à la vie professionnelle puisque ces derniers ont sûrement quittés leurs poste de travail afin de se battre et que cette altercation fait suite à des propos racistes tenus à l'occasion du travail. La participation à une rixe s'oppose à leurs obligations professionnelles élémentaires tels que l'exécution d'une prestation de travail, la contribution à conserver l'image de l'Entreprise ainsi que l'obligation de respecter ses collègues et conserver des conditions de travail optimales.

Concernant, M. LeFranc, en particulier, ce dernier para se voir opposer également les propos racistes tenus à l'égard de M. Saadhi. En effet, la liberté d'expression même étant une liberté fondamentale ne peut aucunement justifier la proliférations de tels propos à caractère raciste.

Par conséquent, le licenciement par faute disciplinaire de M. LeFranc sera certainement considéré comme justifié par les conseillers prud'hommes ainsi que par les juges.

Toutefois, concernant M. Saadhi, il se peut que son avocat soutienne que cette altercation est due aux propos racistes préalablement tenus. Dans ce cas de figure, si l'employeur avait connaissance de ses propos puisque M. Saadhi lui en a fait part et qu'il a eu inaction de sa part, l'avocat de M. Saadhi pourra soutenir que l'Employeur n'a pas agi et a donc violé son obligation de santé sécurité à l'égard de ses salariés. Son employeur aura tout intérêt à démontrer qu'il n'en avait pas connaissance ou que cela ne justifie pas ses actes de violences qui constituent en eux-mêmes une faute distincte.

En effet, l'article L1132-1 impose en principe de non-discrimination notamment liée à l'origine. Or, l'article L1132-3 du Code du travail précise qu'aucun salarié ne peut être licencié pour avoir relatés d'agissements définis à l'article L1132-1.

En l'espèce, l'avocat adverse para s'attacher le fait que M. Saadri a été licencié en raison du fait d'avoir relatés les propos racistes de M. LeFranc.

Toutefois, ce risque est minime puisque, par ce faire, il faudrait le prouver. Cela semble être le seul risque identifiable, la requalification du licenciement en licenciement nul dans cette hypothèse.

B. La recevabilité de la preuve

Selon l'article L1121-1 du Code du travail ainsi que selon la jurisprudence, un employeur ne peut mettre en place un système de vidéosurveillance que si ce dispositif est justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché (Soc. 20 nov. 1991, n° 88-43.120).

Une vidéosurveillance doit être licite et loyale, elle ne doit pas avoir pour objet la surveillance continue dans le seul but de contrôler l'activité du salarié (Soc. 23 juin 2021, n° 19-13.856).

L'Entreprise doit invoquer la finalité de sécurité des personnes et des biens afin que ce système de vidéosurveillance soit proportionné et justifié (CE, 18 nov. 2015, n° 371196).

Les salariés doivent également être informés de la mise en place d'un tel dispositif ainsi que le CSE conformément à l'article L2312-38 du Code du travail.

En l'espèce, une vidéosurveillance a été installée afin de

contrôler le flux des entrées et des sorties des clients de l'entreprise, cela constitue une justification valable puisque liée à la sécurité.

Toutefois, l'employeur n'a jamais informé les salariés et les élus du personnel de l'existence de ce mode de surveillance.

Par conséquent, les images capturées par le moyen de cette vidéosurveillance présentant un caractère déloyal intempestif. Quid de leur recevabilité devant le Conseil de Prud'hommes ?

Depuis quelques années, la recevabilité de la preuve déloyale tend à se développer.

En effet, un moyen de preuve déloyale est recevable dès lors que la production de cette preuve est indispensable à l'exercice de son droit à la preuve et que l'atteinte à la vie privée du salarié est proportionnée au but poursuivi (Soc. 30 sept. 2020, n° 19-12 058).

L'assemblée plénière est venue préciser, récemment, que l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention de la preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats. Le juge doit apprécier si cette production porte atteinte au caractère équitable de la procédure en mettant en balance le droit à la preuve et les droits anticonomiques en présence. (Cass. ass. plén. 22 déc. 2023 n° 21-11 330, n° 20-20 648).

En l'espèce, l'employeur parvient certainement à prouver cette altération par le biais de cette vidéosurveillance déloyale.

Toutefois, cela est à la condition que ce dernier ne dispose d'aucun autre moyen de prouver cette rixe.

En effet, si l'employeur dispose de témoignages écrits, il se peut que ce moyen de preuve déloyal soit écarté.

Pour conséquent, il y a de fortes chances que l'employeur puisse produire la vidéosurveillance faite à l'insu des deux salariées de la rixe.

II. Les difficultés juridiques liées à une demande de reconnaissance d'accident du travail et d'une faute inexcusable de l'employeur

M. Saadri considère que son employeur aurait dû prévenir cet incident et estime avoir été victime d'un accident du travail du fait de la faute inexcusable de son employeur.

Il s'agit de se demander si sa demande en reconnaissance d'accident du travail a des chances de prospérer ainsi que sa demande attribuant à la faute inexcusable.

A. L'accident du travail

Selon l'article L411-1 du Code de la sécurité sociale, est considéré comme accident du travail, celui survenu à l'occasion du travail ou par son fait.

Il existe une présomption d'imputabilité dès lors que une lésion est survenue au temps et au lieu du travail (Cass. ch. réun., 28 juin 1982).

L'accident du travail suppose donc une lésion, qui est survenue par le fait ou à l'occasion du travail et une certaine soudaineté (Cass. soc. 21 janv. 1971, n° 65-11.655).

La lésion peut être une lésion physique ou bien psychique (Cass. 2^e civ., 9 sept. 2021, n° 19-25.418).

En l'espèce, M. Saadri et M. Lefranc ont eu une rixe.

M. Saadhi a été gravement blessé puisque son bras est cassé. Le trottoir face à l'entreprise est public et donc ne semble pas être une dépendance de l'entreprise. Il n'y a pas de précisions concernant ses horaires de travail.

De même, l'accident n'est pas survenu par le fait ou à l'occasion du travail puisque ce dernier se battait avec un de ses collègues à l'extérieur des locaux de l'entreprise.

De ce fait, même si une lésion et une soudaineté existe, la présomption ne semble pas jouer en l'espèce. L'employeur a tout intérêt à émettre rapidement des réserves. Toutefois, il doit obligatoirement déclarer un accident du travail si le salarié lui demande.

Au sein des réserves, il faudra simplement rappeler l'absence de la présomption d'imputabilité et que ce dernier s'est livré à une rixe à l'extérieur de son lieu de travail. Suite à cela, le CPAM ouvrira une période d'instruction, un questionnaire sera éventuellement envoyé à l'employeur afin de préciser ses réserves. Une décision sera ensuite prise par la CPAM. Si l'accident est reconnu, l'employeur verra son taux AT/MP augmenté sous trois ans et risque potentiellement le double de l'indemnité de licenciement en cas d'incapacité consécutive.

B. La faute inexcusable

L'employeur est tenu à l'égard du salarié d'une obligation de santé, sécurité conformément à l'article L4121-1 du Code du Travail. Par ce fait, s'il n'adopte pas les mesures de prévention nécessaires à protéger le salarié d'un danger dont il a connaissance et conscience, le salarié peut lui imputer sa faute inexcusable (Cass. 2^e civ. 8 oct. 2020, n° 18-

26.677).

En l'espèce, M. Saadui précise qu'il a été blessé du fait de l'limaction de son employeur. Ce dernier sait que l'employeur aurait pu éviter en mettant fin au climat délétère résultant des propos racistes répétés.

L'obligation étant de moyens renforcée, l'employeur doit démontrer qu'il a mis toutes les mesures en œuvre pour que ces propos racistes n'existent pas et cessent à condition qu'il en avait connaissance et donc que M. Saadui lui en a fait part.

Par conséquent, si M. Saadui n'a pas informé son employeur de cette situation et qu'il n'en avait pas connaissance, la faute inexcusable ne pourra être retenue.

Toutefois, si ce dernier était informé, il va devoir prouver qu'il a mis toutes les mesures de prévention nécessaires.

Il pourra notamment présenter son document d'évaluation des risques, des témoignages écrits, des justificatifs de formations ou d'affichages concernant les propos racistes. Si tel est le cas, la faute inexcusable ne sera pas retenue. A contrario, elle le sera et l'employeur devra une majoration des indemnités. Étant précisé que le pôle social du Tribunal Judiciaire est compétent en la matière.

III. Les difficultés rencontrées vis-à-vis des élections professionnelles

Las des élections professionnelles, un électeur n'a pas pu voter blanc, le scrutin a été prolongé dans un établissement et la liste des électeurs a été transmise à un délégué syndical au sein d'un autre établissement.

Il s'agit de se demander si les élections professionnelles en sont une annulation ?

A. La communication de la liste des électeurs

Selon l'article R 2314-16 du Code du travail, la liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle de déroulement du scrutin. Toutefois, la jurisprudence considère que l'irrégularité résultant de la transmission directe par l'employeur, après la clôture du scrutin, de la liste d'émargement à la demande d'une partie intéressée n'est pas susceptible d'entraîner en elle-même l'annulation des élections (Soc. 20 sept. 2023, n° 22-21.249).

En l'espèce, l'employeur a transmis la liste des électeurs à un délégué syndical suite au scrutin.

Cela constitue une irrégularité mais non suffisante pour annuler les élections professionnelles.

B. Le vote blanc impossible et la prolongation du scrutin

En principe, l'élection a lieu au scrutin secret sans enveloppe. Toutefois, il est possible de prévoir le vote électronique conformément à l'article L 2314-26 du Code du travail. Ce vote électronique nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise, à défaut, unilatéralement (Soc. 28 sept. 2011, n° 11-60 028).

Selon la jurisprudence, le recours au vote électronique ne permet pas de déroger aux principes généraux du droit électoral. L'employeur doit alors prendre toutes les précautions afin que

ne soit écartée du scrutin du fait de l'absence de matériel (Soc. 1^{er} juin 2022, n° 20-22 860). De même, il doit assurer la sincérité du vote (Soc. 8 déc. 2004, n° 03-60 509).

En l'espèce, un des salariés de l'entreprise n'a pas pu voter blanc comme il le souhaitait du fait du vote électronique défectueux.

Par conséquent, l'employeur n'a pas garanti valablement au salarié la possibilité au salarié de voter blanc.

De plus, il est important de préciser que l'article R214-14 du Code de la sécurité sociale prévoit que le scrutin par vote électronique doit être délimité.

En effet, l'heure de clôture du scrutin doit être constatée par le président du bureau de vote publiquement afin de procéder au dépouillement (Soc. 20 oct. 1999, n° 98-60 359).

En l'espèce, il s'avère que le scrutin d'un des établissements a été prolongé en raison de problèmes de connexions.

De ce fait, le scrutin a été prolongé unilatéralement par l'employeur.

Or, le prolongement du scrutin par l'employeur n'entraîne la nullité de l'élection que s'il est établi qu'une telle modification a exercé une influence sur les résultats (Soc. 20 janv. 1983).

Par conséquent, au vu des trois irrégularités, l'annulation des élections sur le fondement de l'article L2314-32 du Code du Travail est encourue. Toutefois, il est possible

d'y échapper en soutenant que les trois irrégularités n'ont eu aucune influence sur les résultats. En l'état de cause, en cas d'annulation, les anciens mandats sont prolongés jusqu'aux résultats de la nouvelle élection régulière.

IV Les difficultés juridiques liées au paiement d'une expertise initiée par le CSE dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale

Une expertise initiée par le CSE a eu lieu dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'Entreprise.

Il s'agit de se demander si le CSE combat ou bien l'employeur est tenu au paiement de l'expert.

Selon l'article L 2315-31 du Code du Travail, le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'Entreprise.

Conformément à l'article L 2315-80 du même code, les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur concernant les consultations prévues par l'article L 2315-31. Toutefois, l'article L 2315-81 du Code du Travail précise que le CSE peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.

En l'espèce, le CSE a eu recours à une expertise d'un montant de 9657 €.

Tout dépendra de la nature de cette expertise, si c'est le recours à un expert comptable dans le cadre de la politique sociale, l'employeur devra payer les frais

d'expertise. A contrario, si cela est simplement une aide pour le CSE pour ses travaux, les frais seront supportés par le CSE lui-même.

Par conséquent, tout dépendra de la nature de l'expertise initiée par le CSE. L'employeur a de fortes chances d'obtenir gain de cause si l'expertise n'avait pour but que l'appui du CSE dans ses travaux. A contrario, cela ne saura pas le cas.