



Faculté

de droit, de sciences politiques et de gestion

Université de Strasbourg

ANNÉE D'ÉTUDES Master 2 valide

MATIÈRE Droit Social

SESSION DE CRFPA

20 24

NOTE	APPRÉCIATION DU CORRECTEUR
13 /20	Bon travail dans l'ensemble. Une réflexion certaine dans le traitement des problèmes posés

Consultation 1: (1 et 2)

1. La qualification de la faute disciplinaire: (a et b)

a. Deux salariés se sont battus à la sortie de l'entreprise, ce de manière publique.

Des actes violents et des propos racistes, ayant lieu en dehors des locaux de l'entreprise, sont-ils susceptibles de caractériser une faute disciplinaire, justifiant le licenciement des auteurs?

En droit, en principe, le salarié agit de ses droits et libertés dans l'entreprise selon l'article L. 1121-1 du Code du travail (C. trav.): notamment le droit à la vie privée et à la liberté d'expression (articles 8 et 11 de la Convention européenne des droits de l'homme). La limite étant d'abus tenant, par exemple, à des propos injurieux, excessifs ou diffamatoires (Cass. Soc., 29/06/2022), tels des propos antisémites (Cass. Soc., 02/06/2024).

Mais encore faut-il, pour caractériser une faute disciplinaire, que ces agissements se rattachent à la vie professionnelle, s'ils relèvent de la vie privée: en raison par exemple d'un culte comparé, les horaires de travail; spatial, le lieu de travail; ou encore substantiel, la clientèle et la réputation de l'entreprise.

(Cass. Soc., 2011/1981; 27/03/2012; 08/10/2014). Il peut en être ainsi en présence d'une altercation ou injure, lors d'une rixe (Cass. Soc., 05/12/1979; 22/10/1984).

En l'espèce, deux salariés sont sortis de l'entreprise pour se battre sur le trottoir public, lieu d'accueil de la clientèle.

D'une part, il semble que cette altercation ~~soit~~ ^{ait} intervenue au cours d'une journée de travail : l'on peut en déduire donc ~~pendant~~ ^{des} horaires de travail. D'autre part, la scène était publique, au vu non seulement des éventuels passants, mais plus, des éventuels clients. Et ce, devant l'entreprise. Le lien avec l'activité de l'employeur paraît aisément être établi, par un client par exemple.

Par ailleurs, les propos, en principe libres, sont à caractère raciste et insultants, de nature à caractériser l'abus de la liberté d'expression. Quant aux violences, comportement prohibé et pénalement répréhensible, elles caractérisent, de même, une faute disciplinaire.

En conclusion, les agissements évoqués se rattachent à l'activité de l'entreprise et revêtent un caractère professionnel. Ils sont passibles de sanctions disciplinaires.

b. L'employeur entend notamment les sanctionner tous deux, par un licenciement.

L'employeur peut-il individualiser les sanctions qu'il prononce ?

En droit, relève du pouvoir de direction, le pouvoir disciplinaire de l'employeur qui peut caractériser et individualiser les sanctions prononcées (Cass. Soc., 15 mai 1951 : salariés ayant participé à une même faute). La sanction étant faite mesure de nature à affecter la vie professionnelle du salarié (art. L. 1331-1). La faute grave est celle qui

rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (Soc., 27/09/07).

En l'espèce, les deux salariés ont commis des violences, constitutives a priori d'une faute grave. Mais l'un venait de faire l'objet d'insultes racistes, à l'origine des coups qu'il a portés. L'employeur pourrait ainsi atténuer, à son égard, la sanction prononcée.

En conclusion, l'auteur des insultes pourrait être licencié pour faute grave, privative d'indemnités. L'autre salarié peut faire l'objet d'une autre sanction ou être licencié, avec indemnités, pour faute sérieuse.

2. La recevabilité de l'enregistrement de l'altération:

L'employeur détient la preuve enregistrée de l'altération, à l'entrée de l'entreprise.

Un enregistrement tiré d'une vidéosurveillance, destinée au public, est-il une preuve recevable à défaut d'information préalable des intéressés ?

En droit, le principe est la loyauté dans l'administration de la preuve, interdisant, a priori, les preuves clandestines, à l'insu des personnes, ou attentatoires à leur vie privée (art. 9. C.P.C. ; 8^e Convention C.E.S.S. Soc., 05/11/2014). Cela implique, pour les procédés techniques ou technologiques, une information préalable des salariés et du CSE s'il existe (L. 1222-4 et L. 2312-38). Néanmoins, lorsque cette surveillance porte non sur les salariés, mais sur les biens, tel qu'un entrepôt, cette information préalable n'est pas requise (Cass. Soc., 31/01/2001 et Soc., 07/06/2006).

De plus, au titre du droit à la preuve, si elle était indispensable et le procédé strictement proportionné au but poursuivi, une preuve, même déloyale, pourra

être recevable (art. 6 Convention EDH ; Cass. soc., 30/09/2020, 25/11/2020 et ass. plénière, 22/12/2023).

En l'espèce, les salariés et les élus du personnel n'étaient pas informés de ce mode de vidéosurveillance. Toutefois, celle-ci avait pour seul objet de contrôler l'entrée et la sortie des clients ; non du personnel de l'entreprise. Le cas ne fait pas mention du détournement de cette caméra pour une autre finalité. C'est donc de manière fortuite que les 2 salariés se sont trouvés sur cet enregistrement. Enfin, il semble que la vidéo ne fait état que d'agissements étrangers à la vie privée. De même, aucune autre preuve n'est évoquée.

En conclusion, a priori, cet enregistrement n'est pas déloyal et, partant, serait recevable devant le Conseil de prud'hommes.

Consultation 2: (a et b)

L'un des salariés revendique l'application de la législation propre aux accidents du travail et reproche à l'employeur sa faute inexcusable.

a. Un salarié blessé, après avoir participé à une fête devant son entreprise peut-il bénéficier de la législation propre aux accidents du travail ?

En droit, l'accident du travail est prévu à l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale (CSS) : il doit s'agir d'un événement ou d'une série d'événements soudain(s), ayant date certaine (Cass. Soc. 102/04/2003), causant une lésion à la victime et revêtant un caractère professionnel, donc du fait ou à l'occasion du travail (Cass. Soc., 24/04/1969). Tel est le cas de l'accident survenu dans les dépendances de l'entreprise, au temps et lieu de travail (Soc., 03/06/1970, Soc. 14/03/1996).

L'accident est présumé professionnel, sauf à démontrer une cause totalement étrangère au travail au encaie que la victime s'est volontairement soustraite à l'autorité de l'employeur (Cass. Soc., 14/12/1985; 2^{ème} civ., 03/04/2003). L'employeur peut émettre des réserves motivées sans 10 jours francs (R. 441-2, -3 et -6).

En l'espèce, le salarié a eu le bras cassé, soit une lésion, dont la date est certaine, le lieu de l'altération, après avoir reçu des coups, caractérisant l'événement soudain.

Néanmoins, les salariés sont sortis de l'entreprise: il n'est pas précisé s'ils étaient en pause ou non. On note toutefois, que les insultes sont bien intervenues entre salariés, d'une même entreprise, au cours d'une journée de travail.

En conclusion, a priori, l'accident du travail est caractérisé; l'employeur est tenu de le déclarer. Toutefois, il pourrait émettre des réserves motivées, relative à l'éventuelle soustraction des salariés, volontairement, à son autorité. Ce aux fins de faire échec à sa reconnaissance au titre de la législation professionnelle.

b. Une altération faisant suite à des insultes, causant une blessure à un salarié, alors que l'employeur en aurait été informé par le passé, caractérise-t-elle une faute inexcusable?

En droit, l'employeur a une obligation légale de moyens renforcée d'assurer la sécurité et santé de son personnel (art. L. 4121-1 C. trav. et Cass. Soc., 25/11/1985 et 07/06/2016). Il commet une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du CS, dès lors qu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel son salarié était exposé et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (Cass. 2^{ème} civ., 05/10/2020): il doit en résulter un accident du travail, par exemple. Peu importe

que sa faute soit la cause déterminante ou non de l'accident, selon l'équivalence des conditions (Cass. Soc., 31/10/2002).

En l'espèce, d'une part, si l'employeur parvient à faire échec à la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident, il fait, de facto, échec à la reconnaissance d'une faute inexcusable.

Mais cela semble complexe. D'autre part, le salarié fait état d'un climat délétère au lieu de travail, en raison d'un racisme ambiant.

Le salarié devra tout d'abord démontrer que l'employeur avait connaissance de cet état de fait, si tant est qu'il soit avéré. Mais l'employeur devra démontrer qu'il a pris des mesures, a minima, pour prévenir une telle situation.

En conclusion, si ce n'est qu'en démontrant la connaissance ou la négligence de l'employeur, face à des propos racistes, connus par le passé, que sa faute inexcusable pourrait être retenue.

Consultation 3: (1 et 2)

1. L'établissement de Marseille

Un délégué syndical, après demande, s'est fait remettre par le représentant de l'employeur la liste des électeurs ayant voté.

Le délégué syndical et son syndicat, peut-il valablement demander l'annulation des élections en raison de la communication de la liste des votants qu'il a préalablement sollicitée ?

En droit, en principe, le scrutin se fait à bulletin tenu secret (L. 2314-26 (C. trav.)). Même sous la forme électronique, les élections sont soumises aux principes généraux du droit électoral (Cass. Soc. 1^{re} 106/2022). Néanmoins pour être assimilé à l'employeur, il faut avoir une délégation écrite particulière

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE ZONE

d'authenticité (art. L. 2314-19 et (Consti, OPC, 21/11/2021). En cas de contestation sur l'électorat, le tribunal judiciaire est seul compétent (L. 2314-32); mais encore faut-il le saisir par requête sous 3 jours à compter de la publication des listes électorales, à peine d'irrecevabilité (R. 2314-24). Cette transmission n'est pas irrégulière (Soc. 2010512023).

En l'espèce, déjà le statut de représentant de l'employeur pouvait être discuté : il n'est pas indiqué s'il a obtenu une délégation spéciale. D'ailleurs, la jurisprudence considère que ce n'est pas une irrégularité. De plus, l'intervention du délégué intervient à l'issue du scrutin, soit manifestement passé le délai de 3 jours. Enfin, il pourrait valablement être opposé au délégué sa mauvaise foi dans sa demande en annulation. En tout, la demande n'est pas fondée.

Cet élément, à lui seul, ne permet pas d'annuler l'élection.

En conclusion, il est probable que la demande du délégué soit déclarée irrecevable, valant fin de non-recevoir. En tout état de cause, l'annulation ne vaudrait que pour l'établissement de l'ensemble. Mais en l'espèce, il n'est pas porté atteinte au secret du vote.

2. Les établissements de Bordeaux et Lille :

Un électeur se plaint de l'impossibilité de voter blanc ; par ailleurs, un scrutin s'est poursuivi de 2 heures.

L'impossibilité de voter blanc et le dépassement du délai laisse-pour voter sont-ils de nature à rendre irrégulières les élections intervenues ?

En droit, le scrutin électronique peut être prévu par accord ou unilatéralement par l'employeur (L. 2314-26). Dans tous les cas, l'employeur doit s'assurer que les moyens, le matériel soient à la disposition des votants ; de même pour la connexion à l'internet (Cass. Soc., 01/06/2022). Il doit ainsi s'assurer du respect du principe d'égalité devant le vote (Soc. idem).

Ainsi par exemple, le fait de modifier unilatéralement l'heure de fermeture du scrutin n'entraîne son annulation que si cette modification a exercé une influence sur le scrutin (Loi-Sec, 13/03/1985; 20/01/1983).

En l'espèce, à Bordeaux, le scrutin s'est poursuivi de 2 heures, le dernier jour, en raison de difficultés de connexion. Ce n'est que pour pallier ces contraintes qu'il y a eu prolongation. Sachant que le vote électronique durait 3 jours. A priori, il n'y a pas d'influence sur le scrutin.

À Lille, un électeur a été empêché de voter blanc par son ordinateur. Soit il s'agit d'un problème propre à son ordinateur : en l'espèce, seul ce salarié semble s'en plaindre. Il aurait pu tenter de voter par un autre terminal, en supposant que l'employeur en mettait à disposition. Soit cette problématique est généralisée à tous les électeurs, affectant de facto leur vote.

En conclusion, a priori, l'annulation des élections de Bordeaux n'est pas encourue, à défaut d'influence. La réponse est plus incertaine pour Lille : tout dépendra de la source de l'absence de vote blanc. On peut néanmoins supposer qu'elle ne serait encourue que pour le collège concerné.

Consultation 3 : (a et b).

Une consultation au niveau du CSE central a conduit à une expertise d'un coût de 9657 €.

a. Dans le cadre d'une expertise, relative à la politique sociale de l'entreprise, la prise en charge incombe-t-elle au CSE central consulté ?

En droit, lorsque le CSE central est consulté, il est compétent quant à la marche générale de l'entreprise, dépassant le cadre des établissements, selon

l'article L. 2316-1 du C. trav. Il peut Recourir, à cette occasion, à une expertise, selon les règles propres au CSE d'entreprise (L. 2316-3) ; mais cette possibilité n'est prévue qu'en matière Économique et de santé et sécurité, par renvoi à l'article L. 2316-2. À défaut, la prise en charge est en principe faite, non par l'employeur, mais par le CSE à hauteur de 20 % ; les 80 % étant en principe à la charge de l'employeur (L. 2315-80), voire entièrement par le CSE pour la préparation de travaux (L. 2315-81).

En l'espèce, la politique sociale de l'entreprise ne fait pas directement référence à la question Économique et financière. L'on pourrait s'interroger sur le lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail. À défaut de précisions, il faut considérer que la politique sociale y est afférente. AUCUNs travaux préparatoires ne sont évoqués.

En conclusion, en principe, et a priori, la prise en charge par le CSE total serait de 20 %. Encore faut-il étudier le recours formé. En tous cas, la prise en charge sera aussi supportée par l'employeur.

b. L'employeur peut-il contester, le 18 juillet 2024, le coût d'une expertise sollicitée le 23 juin 2024 ?

En droit, en cas de contestation relative à l'expertise, l'employeur saisit le juge judiciaire, sous 10 jours, à compter de la notification de la décision du cahier des charges pour le coût prévisionnel ou du coût final s'il entend contester ce coût (L. 2315-80 et R. 2315-49). S'il entend contester la nécessité même de l'expertise, le point de départ implique qu'il ait été informé sur sa nature et son objet (Soc. 18/10/2023).

En l'espèce, l'employeur conteste le coût définitif de l'expertise, soit au moment de la réception de la facture. Il faut en déduire que

Le délai de contestation de 10 jours a été respecté.
En revanche, il aurait été facile à contester le principe même
de l'expertise, à compter, à partir, du 23 juin 2024.

En conclusion, l'action de l'employeur semble a priori
recevable, mais non sur le fondement de l'article
2315-81, mais sur celui de l'article 2315-80 du C. trav.