



Textes législatifs et réglementaires

Pas de textes réglementaires et législatifs cette semaine.

Jurisprudence

► *Transaction*

Une transaction peut être conclue entre un employeur et un salarié afin de mettre fin à un différend relatif à la rupture du contrat de travail. Toutefois, si cet acte ne comporte pas de renonciation du salarié à toute action relative à l'exécution de son contrat de travail, alors les demandes du salarié à ce sujet sont recevables (Cass. soc., 14-2-18, n°16-29059).

► *Licenciement disciplinaire*

La commission d'un fait isolé peut justifier un licenciement disciplinaire sans qu'il soit nécessaire qu'il ait donné lieu à sanction préalable, dès lors que la sanction est proportionnée à la faute commise. (Cass. soc., 24-1-18, n°16-14386).

► *Compétence du conseil de prud'hommes* *Participation aux résultats de l'entreprise*

Selon l'article R 3326-1 du code du travail, les litiges relatifs à la participation aux résultats de l'entreprise, autres que ceux mentionnés aux premier et deuxième alinéas de l'article L 3326-1, relèvent du tribunal de grande instance. Cependant, les litiges individuels opposant un ou plusieurs salariés à leur employeur en matière de participation ou d'intéressement relèvent, eux, de la compétence des conseils de prud'hommes (Cass. soc., 28-2-18, n°16-13682).

► *Participation aux résultats de l'entreprise* *Contestation*

La réserve spéciale de participation à répartir entre les salariés est calculée d'après le montant du bénéfice net et des capitaux propres de l'entreprise. Ce montant est établi par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Le montant du bénéfice net devant être retenu pour le calcul de la réserve de participation, qui a été certifié par une attestation du commissaire aux comptes de la société, dont les syndicats ne contestaient pas la sincérité, ne peut donc être remis en cause dans un litige relatif à la participation, quand bien même l'action des syndicats est fondée sur la fraude ou l'abus de droit invoqués à l'encontre des actes de gestion de la société (Cass. soc., 28-2-18, n°16-50015).

► *Subvention de fonctionnement au CE*

Selon l'ancien article L 2325-43 du code du travail, l'employeur doit verser au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement. Il est possible pour l'employeur de déduire de cette subvention les sommes ou moyens en personnel dont l'employeur fait bénéficier le comité d'entreprise pour les besoins

de fonctionnement de ce comité autres que ceux occasionnés par ses activités sociales et culturelles. A ce titre, lorsqu'un accord d'entreprise prévoit la prise en charge par l'employeur du coût d'une assistante administrative mise à la disposition du comité d'entreprise pour son fonctionnement, sans qu'il ne ressorte des termes de l'accord que ce coût s'ajoutait à la subvention de fonctionnement, et que cette salariée était affectée à temps complet à des tâches de secrétariat se rapportant exclusivement au fonctionnement du comité d'entreprise sans rapport avec des activités sociales et culturelles, les sommes correspondantes doivent être déduites de la subvention de fonctionnement due par l'employeur au comité d'entreprise (Cass. soc., 28-2-18, n°16-25300).

► *PSE distincts - Egalité de traitement*

Lorsque deux procédures de licenciement économique collectif sont successivement engagées dans une entreprise accompagnées de PSE distincts, les salariés licenciés dans le cadre de la seconde procédure ne sont pas dans une situation identique à celle des salariés licenciés dans le cadre de la première procédure. Ainsi, ces salariés ne peuvent revendiquer un avantage issu du premier PSE, sur le fondement du principe d'égalité de traitement (Cass. soc., 28-2-18, n°16-22234).

► *Obligation de sécurité*

La violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité du concepteur d'un équipement doit être reconnue dès lors que l'équipement en cause devait, aux termes du décret n°92-767 du 29 juillet 1992, préserver toute personne d'un risque d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité et que celui-ci a occasionné une grave blessure à un tiers (Cass. crim., 27-2-18, n° 16-87147).

► *Entreprise utilisatrice - Incapacité - Contestation*

Le seul employeur d'un salarié lié par un contrat de mission à une entreprise de travail temporaire et mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice est l'entreprise de travail temporaire. Il en résulte que, l'entreprise utilisatrice n'a pas qualité pour contester, devant les juridictions du contentieux de l'incapacité, la décision portant fixation du taux d'incapacité permanente du salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle à l'occasion d'une mission. L'entreprise utilisatrice peut toutefois agir en responsabilité contractuelle contre l'entreprise de travail temporaire devant la juridiction de droit commun, ou contester devant la juridiction du contentieux général de la sécurité sociale l'imputation, pour partie, du



coût de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle prévue par l'article L 241-5-1 du code de la sécurité sociale (Cass. 2^{ème} civ., 15-3-18, n° 16-19043).

► Désignation RSS - Utilisation abusive du sigle confédéral

L'utilisation du sigle confédéral, par un syndicat représentatif qui a été radié, rend nulles les désignations effectuées par ce dernier (Cass. soc., 28-2-18, n°16-26005).

► Contestation du reçu pour solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte est contestable dans les six mois qui suivent sa signature. Si la convocation devant le bureau de conciliation produit les effets de la dénonciation du reçu pour solde de tout compte, c'est à la condition qu'elle ait été reçue par l'employeur dans le délai de six mois. En effet, pour apprécier le délai de 6 mois, il ne faut pas se placer au jour de la saisine du conseil de prud'hommes, mais au jour où l'employeur reçoit la convocation à l'audience (Cass. soc., 7-3-18, n° 16-13194).

FOCUS

La détention d'un salarié durant une enquête pour vol

Un employeur peut-il retenir un salarié dans un bureau pendant plusieurs heures, le temps d'enquêter sur un vol ?

Si la réponse à cette question paraît évidente, il n'en est rien.

En effet, un employeur peut, lorsqu'il a connaissance de la réalisation de faits de nature pénale susceptibles d'être disciplinairement sanctionnés, procéder à des vérifications au moyen d'une enquête interne.

A ce titre, il est possible, par exemple, de diligenter des fouilles de sac. Toutefois, ces fouilles ne sont possibles que sous certaines conditions. Il doit d'abord exister des raisons particulières justifiant la fouille : raisons de sécurité (présence de produits dangereux ou rares, risque d'attentat...), disparition renouvelée d'objets ou de matériels... Il faut ensuite, sauf circonstances exceptionnelles, que le salarié donne son accord et qu'il ait été préalablement informé de son droit de s'y opposer et d'exiger la présence d'un témoin. Si le salarié ne donne pas son accord à la fouille, l'employeur peut appeler un officier de police judiciaire pour qu'il y procède.

Alors, quelles sont les limites du pouvoir d'enquête de l'employeur ? C'est la question que pose l'arrêt étudié (Cass. crim., 28-2-18, n°17-81929).

En l'espèce, au sein d'une entreprise, un salarié a été identifié, par le biais d'une caméra de surveillance en train de voler un morceau de viande. L'employeur, ayant pris connaissance de cette vidéo, a invité l'auteur de ces faits, ainsi que deux autres membres de son équipe à le suivre dans les bureaux de la direction. Il a alors interrogé les différents salariés, en prenant soin de les séparer dans des bureaux différents. Le salarié qui a été identifié sur la caméra a désigné (à tort) l'un des deux autres salariés, Monsieur B., comme l'investigateur du vol.

L'employeur a alors conduit et retenu Monsieur B. dans un bureau, pendant 3 heures, en lui interdisant formellement de bouger et en le menaçant, dans le cas contraire, de le licencier.

Pendant ce temps, l'employeur a continué son enquête.

Suite à ce comportement, Monsieur B. a porté plainte pour séquestration et violences volontaires.

La cour d'appel a déclaré l'employeur coupable de détention arbitraire, suivie d'une libération avant le septième jour.

Pour caractériser la détention de Monsieur B., la cour d'appel a jugé qu'en plaçant le salarié dans un bureau et en lui demandant d'y rester jusqu'à nouvel ordre, l'employeur lui a fait subir une contrainte morale irrésistible, l'exposant à un licenciement pour faute s'il avait voulu en partir et que cette demande ne pouvait se rattacher aux prérogatives de l'employeur.

En outre, elle estime que l'employeur a usurpé la qualité d'officier de police judiciaire, en prenant à l'encontre de Monsieur B. l'équivalent d'une mesure de garde à vue et en s'autorisant à procéder à une enquête, quand les faits de vol ne pouvaient la justifier.

L'employeur s'est alors pourvu en cassation. Il reproche notamment à la cour d'appel de ne pas avoir correctement caractérisé la privation de liberté d'aller et de venir.

La question posée à la Cour de cassation était donc la suivante : le fait pour un employeur de laisser un salarié dans un bureau pendant 3 heures et de lui ordonner de ne pas bouger, faute de quoi il y aura sanction, est-il constitutif d'une privation de liberté d'aller et de venir ?

Pas nécessairement, répond la Haute juridiction.

En effet, la Cour de cassation rappelle que tout jugement ou arrêt doit comporter les raisons qui permettent de justifier la décision du juge.

À ce titre, ne justifie pas sa décision, la cour d'appel qui estime que le fait, pour un employeur, de retenir plusieurs heures dans un bureau, sous la menace d'un licenciement, un salarié soupçonné d'avoir organisé un vol de marchandises, pendant le temps d'une enquête interne, est constitutif du délit de détention arbitraire et ce, sans préciser les actes matériels dirigés contre le salarié qui l'auraient privé de sa liberté d'aller et de venir.