

REVUE DE JURISPRUDENCE



Paris, Mars 2018

[L'employeur peut enquêter sur les pratiques managériales de son salarié sans l'en informer au préalable](#)

[Un salarié peut être licencié sur la base d'un fait isolé](#)

[La cour d'appel de Versailles statue en faveur d'un lanceur d'alerte licencié](#)

[L'interdiction de la consommation d'alcool sur le lieu de travail ne peut être laissée à l'entière discrétion de l'employeur](#)

[Un salarié ne peut se plaindre de détention arbitraire pour avoir été retenu sur le lieu de travail le temps de l'enquête](#)

L'EMPLOYEUR PEUT ENQUETER SUR LES PRATIQUES MANAGERIALES DE SON SALARIE SANS L'EN INFORMER AU PREALABLE

Une salariée exerçant les fonctions de directrice du site de l'unité marocaine de l'entreprise qui l'emploie est suspectée de pratiques de gestion douteuse. Il lui est notamment reproché d'avoir émis des fausses factures, de s'être fait rembourser des consommations de carburant indues, des règlements de fournisseurs en espèces dont les montants excédaient les normes en vigueur.

L'employeur décide alors de faire réaliser un audit par un cabinet d'expertise-comptable portant sur la gestion managériale de la salariée. Sur la base de ce rapport accablant pour la salariée, l'employeur décide de la licencier pour faute lourde.

Celle-ci conteste son licenciement en justice. Devant la Cour d'appel de Poitiers, elle reproche à son ancien employeur d'avoir diligenter un audit sans l'en avoir informée préalablement. Elle considère qu'elle n'a pu



participer aux travaux d'audit et qu'à défaut d'avoir pu être contradictoire l'enquête lui était inopposable.

Dans un arrêt du 4 mai 2016, la cour d'appel de Poitiers la déboute de l'ensemble de ses demandes et valide ainsi l'audit et le rapport qui en a résulté.

Sur pourvoi de la salariée, la Cour de cassation, par arrêt du 28 février 2018, confirme la position de la cour d'appel. Elle considère que l'employeur n'avait pas à informer la salariée de l'enquête menée sur ses pratiques managériales avant même qu'elle ne commence^[1]. Par ailleurs, la Cour de Cassation, se fondant sur les constatations de la cour d'appel établies à la lumière du rapport d'audit, prend acte du fait que les auditeurs avaient répondu à toutes les contestations émises par la salariée et que celle-ci n'avait ainsi pas été tenue à l'écart de l'enquête destinée à contrôler son activité, contrairement à ce qu'elle prétendait.

La Cour de cassation considère ainsi que l'audit ne constituait pas un élément de preuve obtenu de façon illicite.

En statuant de la sorte, la Cour de cassation s'inscrit dans le droit fil d'un précédent arrêt du 26 janvier 2016^[2].

Cette nouvelle jurisprudence, aujourd'hui confirmée, donne aux employeurs plus de certitude sur l'étendue de leur pouvoir d'enquête, qui va de pair avec leur pouvoir de sanction.

En effet, une enquête peut être nécessaire pour permettre à l'employeur de s'assurer de la réalité et du caractère fautif des faits dont un salarié est soupçonné. Elle doit, en tout état de cause, être menée avec la plus grande exigence.

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, la preuve des fautes commises par la salariée résultait d'un audit réalisé par un expert-comptable sur la base de pièces comptables.

La recherche de la preuve des fautes de la salariée n'exigeait donc pas de l'employeur qu'il accède à la boîte électronique personnelle figurant sur l'ordinateur professionnel de la salariée. Rappelons que même installée sur l'ordinateur mis à sa disposition par l'entreprise pour les besoins de son travail, la messagerie personnelle du salarié est couverte par le secret des correspondances^[3].

Les investigations conduites n'impliquaient pas davantage une surveillance de la salariée. Dans un tel cas, en effet, la salariée aurait dû être informée au préalable de l'enquête dans la mesure où l'article L 1222-4 du Code du travail et plus généralement l'obligation de loyauté dans les relations de travail s'opposent à la mise en œuvre d'un contrôle n'ayant pas été préalablement porté à la connaissance des salariés.

On peut certes légitimement objecter qu'informer le salarié qu'il va faire l'objet d'une enquête risque d'entraîner une destruction des preuves et priver l'enquête de tout ou partie de son intérêt. On rétorquera que l'employeur peut toujours convoquer le salarié à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement pour faute grave ou lourde avec mise à pied du salarié à titre conservatoire durant le temps de la procédure de licenciement. La mise en œuvre d'une procédure de licenciement ne signifie pas que l'employeur a d'ores et déjà pris parti sur la responsabilité du salarié. L'employeur qui voudra se montrer prudent pourra continuer à payer le salarié durant la période de mise à pied.

[1] Cass. soc. 28 février 2018 – n°16-19.934

[2] Cass. soc., 26 janvier 2016, n° 14-19.002

[3] Cass. soc. 7 avril 2016 - 14-27949

UN SALARIE PEUT ETRE LICENCIE SUR LA BASE D'UN FAIT ISOLE

Une personne engagée en qualité de chauffeur-livreur poids lourds fait l'objet d'une suspension de son permis de conduire à la suite d'un contrôle de police pour conduite sous l'emprise de produits stupéfiants et usage du téléphone au volant.

Il fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire puis d'un licenciement pour faute grave de la part de son employeur en raison de la violation des dispositions du règlement intérieur de l'entreprise.

Ayant finalement été relaxé par le juge pénal pour conduite d'un véhicule sous l'emprise de stupéfiant, il décide de contester son licenciement en justice.

Il obtient gain de cause devant la cour d'appel, les juges estimant que le seul usage du téléphone au volant ne pouvait suffire à justifier une mesure de licenciement pour faute grave, ni même une cause réelle et sérieuse de



licenciement.

Telle n'est pas la position de la Cour de cassation, qui censure le raisonnement de la cour d'appel par arrêt du 24 janvier 2018^[4]. La Cour de cassation rappelle qu'un fait isolé peut justifier un licenciement sans qu'il soit nécessaire qu'il ait donné lieu à sanction préalable.

Cet arrêt a le mérite de rappeler le principe, selon lequel l'employeur est libre de fixer la sanction disciplinaire.

Dès lors, l'absence de réitération dans le temps du comportement fautif ou de sanction préalable du salarié importe peu.

La Cour de cassation rappelle cependant que l'employeur doit s'assurer, sous le contrôle des juges (conseils de prud'hommes et cours d'appel) que la sanction ci est proportionnée à la faute commise. En l'espèce, on peut considérer que la sanction retenue (licenciement pour faute grave) était proportionnée à la faute commise puisque celle-ci relevait d'une infraction pénale commise au temps et au lieu de travail, qui était, de surcroît, susceptible de mettre en danger la vie d'autrui.

([4]) Cass. soc., 4 janvier 2018 – n°16-14.386

LA COUR D'APPEL DE VERSAILLES STATUE EN FAVEUR D'UN LANCEUR D'ALERTE LICENCIÉ

Un salarié est embauché en qualité de consultant. Son employeur lui demande de travailler au sein du Technocentre de Renault, principal client de l'entreprise. Ce salarié adresse un courrier électronique à plusieurs organisations syndicales de Renault afin de les inviter à participer à une manifestation contre le projet de loi Travail organisée par le journal « Fakir », au sein duquel il collaborait comme bénévole.

Considérant qu'il s'agissait là d'un courrier électronique de nature politique, le salarié est convoqué à un entretien par son employeur à l'issue duquel un avertissement lui est notifié.

Quelque temps plus tard, à l'occasion d'une interview donnée au journal Fakir, le salarié fait diffuser des enregistrements de l'entretien qu'il venait d'avoir avec son employeur au cours duquel celui-ci lui avait interdit de communiquer avec les organisations syndicales de Renault.

Cette interview lui vaut d'être convoqué à un nouvel entretien avec son employeur et d'être licencié pour faute grave.

Se considérant comme « lanceur d'alerte », le salarié décide de solliciter la nullité de son licenciement.

La Cour d'appel de Versailles lui donne raison dans un arrêt du 27 février 2018^[5]. Après avoir rappelé qu'il appartenait à la collectivité de travail du Technocentre Renault puisqu'il y travaillait régulièrement et qu'il pouvait ainsi communiquer directement avec les syndicats de Renault, la Cour d'appel lui a reconnu le statut de lanceur d'alerte. A l'appui de cette décision, la Cour d'appel a constaté que son employeur remettait en cause la liberté d'expression des syndicats de Renault.

L'enregistrement des commentaires du représentant de l'employeur constituait certes une violation de l'obligation de discrétion pesant sur le salarié mais était insuffisamment, pour les juges de la Cour d'appel, à remettre en cause le caractère abusif du licenciement, compte tenu du climat anxiogène lié à la crainte d'être licencié dans lequel évoluait le salarié.

Le moins que l'on puisse dire est que la Cour d'appel de Versailles a fait une application particulièrement large de la notion de lanceur d'alerte dont on rappellera qu'elle a été consacrée par la Loi Sapin II du 9 décembre 2016.

La loi Sapin II reconnaît le statut de lanceur d'alerte au salarié qui relate des faits au sein de l'entreprise qui l'emploie et non des faits commis au sein d'entreprises tierces. Or, Renault n'était pas l'employeur du salarié. Qu'à cela ne tienne, par une habile argumentation la Cour d'appel considère que l'alerte avait pour objet de dénoncer la violation par son propre employeur de la liberté de communiquer avec les syndicats de Renault.

A voir si la Cour de cassation confirmera cette acception large de la notion de lanceur d'alerte.

([5]) Cour d'appel de Versailles, 27 février 2018 - n° 16/04357



L'INTERDICTION DE LA CONSOMMATION D'ALCOOL SUR LE LIEU DE TRAVAIL N'EST PAS LAISSEE A LA DISCRETION DE L'EMPLOYEUR

La consommation d'alcool sur le lieu de travail est un sujet pour tout employeur soucieux de protéger la santé et la sécurité des salariés sur le lieu de travail. Ce souci est d'autant plus grand que les employeurs n'ignorent pas que leur responsabilité aussi bien pénale que civile peut être engagée en cas de violation à leur obligation de sécurité à l'égard des salariés.

Il n'est donc pas étonnant que les entreprises soient de plus en plus enclines à mettre en place des contrôles d'alcoolémie sur le lieu de travail.

Cela étant, les employeurs ne peuvent pas s'emparer du sujet de l'alcool sur le lieu de travail comme ils l'entendent dans la mesure où les dispositions du règlement intérieur visant à limiter la consommation d'alcool, quand bien même elles sont justifiées par des considérations liées à la santé et la sécurité des salariés, ne peuvent imposer des restrictions aux libertés tant individuelles que collectives qu'à la condition d'être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but poursuivi.

C'est ce qui ressort de l'arrêt rendu le 6 mars 2018 par la Cour administrative de Nancy^[6].

Dans l'affaire portée devant les juges nancéens, une société spécialisée dans la fabrication de boîtes de vitesse avait engagé une action devant les juridictions administratives à l'effet d'obtenir l'annulation de la décision par laquelle l'inspection du travail avait exigé de l'entreprise qu'elle retire de son règlement intérieur les dispositions visant à établir une « tolérance zéro alcool » figurant dans l'annexe du règlement intérieur relative aux contrôles d'ébriété. L'inspection du travail avait, en effet, considéré que cette tolérance zéro ne reposait sur aucune raison objective et que les postes de travail qui étaient visés n'étaient pas déterminés avec suffisamment de précision.

La société est déboutée de sa demande par la Cour administrative d'appel de Nancy.

La Cour reconnaît certes que des impératifs de sécurité peuvent justifier l'existence de dispositions dans le règlement intérieur qui limitent la consommation d'alcool de manière plus stricte que la tolérance posée par le code du travail à l'article R.4228-20 du Code travail. Toutefois, selon la Cour, ces dispositions doivent être justifiées et proportionnées au but de sécurité recherché.

Or, en l'espèce, les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise concernant les contrôles d'état d'ébriété ne définissaient pas avec précision les postes dont les titulaires étaient soumis à une « tolérance zéro alcool » dans la mesure où elles se contentaient d'évoquer « tous postes de sûreté et de sécurité ou à risque ».

La Cour administrative d'appel reproche alors à l'employeur de cibler des postes sans donner d'explication claires et objectives sur les dangers ou risques auxquels les salariés occupant ces postes sont confrontés en cas de consommation faible d'alcool.

La position prise par la Cour administrative d'appel n'est pas à proprement parler une surprise et confirme la tendance qu'ont les juges à interpréter strictement les dispositions des règlements intérieurs. Par voie de conséquence, dans l'éventualité où les employeurs envisagent de mettre en œuvre des contrôles d'alcoolémie sur le lieu de travail, ils doivent s'assurer que les contrôles ne visent que les salariés dont les fonctions sont de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger (par ex. ceux qui manipulent des engins, des machines ou des produits dangereux ou encore ceux dont l'état d'ébriété constituerait une menace pour eux-mêmes ou pour les tiers).

Le contrôle ne peut donc pas porter sur tous les salariés sans distinction.

([6]) Cour administrative d'appel de Nancy, 6 mars 2018 – n°16NC01005

UN SALARIE NE PEUT SE PLAINDRE DE DETENTION ARBITRAIRE POUR AVOIR ETE RETENU SUR LE LIEU DE TRAVAIL LE TEMPS DE L'ENQUETE

Un salarié faisant partie de l'équipe de nettoyage de l'entreprise est suspecté d'avoir commis un vol de viande en chambre froide. Il est retenu pendant trois heures dans une pièce, le temps pour l'entreprise de mener des investigations sur la base des accusations formulées contre lui. Il est finalement blanchi à l'issue des investigations.



Cela ne suffit pas à faire passer la pilule et le salarié décide d'engager une action en justice contre le directeur de l'entreprise et le DRH pour détention arbitraire. Le tribunal correctionnel lui donne gain de cause et condamne le directeur à une peine de trois mois d'emprisonnement avec sursis et une amende de 10.000€. Le DRH, pour sa part, se voit infliger une peine d'un mois d'emprisonnement avec sursis.

La décision du tribunal correctionnel se fonde sur l'article 224-1 du code pénal, aux termes duquel « le fait, sans ordre des autorités constituées [...], d'arrêter, d'enlever, de détenir ou de séquestrer une personne, est puni de vingt ans de réclusion criminelle. [...]. Toutefois, si la personne détenue ou séquestrée est libérée volontairement avant le septième jour accompli depuis celui de son appréhension, la peine est de cinq ans d'emprisonnement et de 75000 euros d'amende [...] ».

Le jugement du tribunal correctionnel est confirmé en appel. A l'appui de sa décision, la cour d'appel considère que le salarié a subi une « contrainte morale irrésistible, puisque simple salarié, agent de nettoyage, le directeur de l'entreprise, le DRH, et, dans une moindre mesure, son chef direct, abusant de leur autorité hiérarchique, lui avaient, tous les trois, donné injonction de rester dans un bureau, qu'il ne pouvait quitter jusqu'à nouvel ordre, lequel a été donné à 23 heures 30/40, qu'en s'aventurant à sortir du bureau de lui-même sans autorisation et à partir, il aurait désobéi ainsi à ses supérieurs et confirmé ainsi l'accusation de vol dont il était l'objet, s'exposant en conséquence à un licenciement pour faute et à la perte de son emploi lequel revêtait, vu le montant de son salaire, un caractère vital pour lui ».

Telle n'est pas la position de la Cour de cassation, qui, dans son arrêt du 28 février 2018, casse l'arrêt de la cour d'appel^[7].

Elle reproche tout d'abord à la cour d'appel de n'avoir pas précisé quels ont été les actes matériels dirigés contre le salarié « *qui l'auraient privé de sa liberté d'aller et de venir* ». Autrement dit, l'élément matériel de l'infraction n'ayant pas été suffisamment caractérisé, l'infraction ne pouvait alors pas être considérée comme ayant été commise.

Puis, elle rappelle que « *l'employeur, qui a connaissance de faits répréhensibles, susceptibles d'être disciplinairement sanctionnés, peut procéder à une enquête interne et recueillir les explications de ses salariés* ». Ainsi, pour la Cour de cassation, l'employeur, qui a agi dans le cadre de ses pouvoirs et en l'absence d'une infraction suffisamment caractérisée, ne pouvait être condamné pour détention et séquestration illicite.

Cet arrêt ne doit cependant pas être interprété comme autorisant les employeurs à toutes les dérives quant à leur pouvoir d'enquête. La « retenue » du salarié doit se limiter au temps nécessaire à l'audition du salarié. Comme indiqué plus haut, rappelons que toute atteinte à une liberté collective ou individuelle doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but poursuivi. On imagine donc volontiers que serait abusive la « retenue » d'une journée ou plus.

Par ailleurs, l'employeur n'étant habilité d'aucun pouvoir de police, le salarié doit être libre de quitter la pièce dans laquelle il est entendu à tout moment, quand bien même son départ impromptu pourrait donner lieu à sanction faute pour lui de coopérer à l'enquête dont il fait l'objet.

([7]) Cass. crim. 28 février, 2018 - n°17-81.929

CONTACT:

Patrick Thiébart
pthebart@jeantet.fr

JEANTET AARPI
87, avenue Kléber
75016 Paris
France
www.jeantet.fr