Image not found or type unknown

Fraude d’un élu du CSE (ou du Comité d’entreprise) : l’employeur ne peut pas sanctionner

publié le **12/07/2018**, vu **5874 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

Un élu a commis une fraude que vous estimez incompatible avec ses fonctions salariales : attention, si les faits sont en lien uniquement avec son mandat, la sanction ne pourra pas venir de l’employeur.

En cas de manquement grave commis par un élu du Comité d’entreprise (ou du CSE s’il est déjà mis en place dans l’entreprise), il est capital de déterminer si les faits s’inscrivent dans le cadre de ses fonctions de salarié, ou dans le cadre de son **mandat d’élu**.

Si la « faute » s’est produite **en dehors des lieux et temps de travail**, le salarié n’était pas sous la subordination de l’employeur.

Cela exclut que l’employeur puisse intenter une action disciplinaire contre lui, sauf cas particuliers (A ce sujet, voir l’étude Soirée du Comité d’entreprise : le salarié n’est pas libre de faire n’importe quoi !)

Si l’employeur n’a pas d’intérêt à agir (au sens légal du terme), il ne peut pas sanctionner le salarié/élu pour les faits litigieux. Pour autant ce dernier ne demeurera pas impuni et des actions sont ouvertes aux personnes auxquelles il a causé un **préjudice**.

Si la faute commise est sans lien avec son travail habituel, mais est uniquement liée à son mandat et à son activité au sein du CE (ou du CSE) on peut imaginer qu’il appartient à cette dernière entité d’agir, sur le terrain de la **responsabilité civile, voire pénale**.

Pour rappel le Comité d’entreprise (ou le CSE) a la personnalité juridique, ce qui lui permet d’agir devant toutes les juridictions judiciaires si les faits dénoncés lui causent un préjudice direct.

Et il a été jugé que le CE était bien fondé à introduire une action contre l’un de ses membres qui avait détourné des éléments du patrimoine du Comité.

La Cour de cassation a aussi confirmé la condamnation d’un membre CE pour **abus de confiance** , dans un cas où il avait fait profiter de réductions de voyages des personnes extérieures à l’entreprise (*Cass. Crim. 7 mars 2012, n°11-82070*).

Les juridictions ont expressément rappelé que l’employeur, par contre, n’a pas d’intérêt à agir (*Cass. Crim. 23 novembre 1992, n°92-81499*).

In fine, il faut faire la part des choses entre travail et mandat d’élu, pour adopter la réaction adaptée : disciplinaire ou judiciaire.

NB *: Si la faute commise dans le cadre du mandat électif est d'une gravité telle qu'une sanction pénale lourde est prononcée et que la confiance avec ce membre du personnel est totalement rompue, l'employeur pourra s'interroger sur la possibilité de poursuivre la relation contractuelle avec lui.*

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet.

En cas de doute sur l'intérêt à agir de l'employeur et/ou du CSE contre un salarié élu, exposez votre cas et demandez une consultation écrite personnalisée :

Maître Nathalie FOUQUE-AUGIER

16C Boulevard Notre Dame – 13006 MARSEILLE

nathaliefouque.avocat@outlook.fr

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés