

LE CAS SOCIAL

Janvier 2022

SPECIAL JURISPRUDENCE

CONTROLE - CONTENTIEUX

■ **Infraction de non-désignation du conducteur : quel point de départ du délai de 45 jours ?**

Cass. crim. 9-11-2021 n° 20-85.020 FS-PB, Sté Le Pas-sage Obligé

L'entreprise a 45 jours pour désigner le conducteur qui a commis une infraction routière au volant d'une voiture de la société. Ce délai court à compter de la date d'envoi de l'avis de contravention initiale, et non pas à compter de la date d'édition de cet avis, rappelle la Cour de cassation.

Aux termes de l'article L 121-6 du Code de la route, le représentant légal d'une société (ou d'une autre personne morale) doit fournir l'identité et l'adresse du conducteur ayant commis une infraction routière avec un véhicule de la société, dans un délai de 45 jours à compter de l'envoi ou de la remise de la contravention. S'il ne remplit pas cette obligation, il encourt, tout comme la personne morale, une amende correspondant aux contraventions de 4e classe.

L'affaire qui a donné lieu à un arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 9 novembre 2021 permet d'envisager l'hypothèse où le procès-verbal constatant cette infraction de non-transmission de l'identité du conducteur mentionne la date d'édition de l'avis de la contravention initiale mais ne précise pas sa date d'envoi, qui constitue selon les textes le point de départ du délai de 45 jours.

En l'espèce, un excès de vitesse commis à bord d'un véhicule de l'entreprise avait fait l'objet d'un avis de contravention adressé à la société. Une infraction de non-transmission de l'identité et de l'adresse du conducteur avait été relevée à l'encontre de la société à l'expiration d'un délai de 45 jours après la date d'édition de cet avis de contravention, sans que la date d'envoi de cet avis soit précisée. La société poursuivie faisait valoir que la date d'envoi de l'avis de contravention ne pouvait pas être la même que celle de son édition, de sorte que le délai de 45 jours avant de constater l'infraction de non-désignation du conducteur n'avait pas été respecté. Les juges du fond avaient écarté son argumentation et confirmé sa condamnation à une amende de 675 euros, en lui reprochant de ne pas apporter la preuve d'une date d'envoi ultérieure.

Mais l'arrêt de la cour d'appel est cassé au visa de l'article 593 du Code de procédure pénale qui dispose que tout arrêt est déclaré nul s'il n'est pas ou insuffisamment motivé : le juge doit rechercher la date d'envoi de l'avis et, si cette date ne peut pas être établie, la société ne peut pas être condamnée.

UNE DECISION INTERESANTE ET LOGIQUE

■ **Cessation d'activité avec PSE : attention aux risques psychosociaux !**

CAA Versailles 29-11-2021 n° 21VE02582, CSE de l'unité économique et sociale L'Équipe

L'affaire soumise à la cour administrative d'appel de Versailles concernait un groupe de presse sportive ayant mis fin à la publication d'un titre de presse, ce qui avait eu pour conséquence la suppression de la totalité des emplois d'une société du groupe.

L'employeur avait soumis au Direccte un document unilatéral portant PSE. Le comité social et économique (CSE) de l'unité économique et sociale (UES) avait saisi le juge administratif d'une demande d'annulation de la décision d'homologation de ce document. Le CSE faisait notamment valoir que l'homologation aurait dû être refusée, car le projet de l'employeur ne comportait aucune mesure de nature à protéger la santé des salariés, pour la période comprise entre l'annonce de la réorganisation et leur départ définitif de l'entreprise.

La cour administrative d'appel de Versailles donne raison aux représentants du personnel, en reprenant à son compte un principe énoncé en 2020 par le Tribunal des conflits (T. confl. 8-6-2020 no C4189).

Lorsque le projet de réorganisation donne lieu à l'élaboration d'un PSE, l'administration doit vérifier le respect par l'employeur de cette obligation. Pour cela, elle contrôle :

- d'une part, la régularité de la consultation du CSE, qui doit notamment être consulté sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail ;
- d'autre part, les mesures prises par l'employeur dans le cadre de son obligation de sécurité, telle que prévue par l'article L 4121-1 du Code du travail, au titre des modalités d'application de l'opération projetée.

La cour administrative d'appel de Versailles ajoute à l'analyse une précision inédite : en cas de cessation d'activité d'une entreprise conduisant à la suppression de l'intégralité des postes, l'employeur reste tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, et ce jusqu'à la date de fin de l'opération envisagée.

Elle relève en effet que la mise en œuvre du plan de réorganisation, qui aboutissait à la suppression de tous les postes, n'impliquait aucune modification des conditions de travail qui aurait exigé des mesures particulières de la part de l'employeur. Mais ce dernier devait néanmoins prendre en compte les risques psychosociaux inhérents à l'annonce de cette réorganisation et à la suppression des postes qui en découlait.

L'employeur qui met en œuvre une réorganisation doit donc identifier les risques psychosociaux menaçant les salariés et, le cas échéant, mettre en œuvre des mesures de nature à préserver leur santé et leur sécurité.

En l'espèce, les juges ont procédé à une analyse en deux volets.

Premier volet, ils ont recherché si l'employeur avait procédé aux démarches nécessaires pour identifier ces risques. Ils relèvent que, notamment par l'intermédiaire d'un cabinet extérieur, certains facteurs de risque ont été identifiés, tels que l'insécurité sociale et économique des salariés ou les rapports sociaux dégradés au sein de l'entreprise. Par ailleurs, la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du CSE s'est réunie à 5 reprises.

Second volet, les juges constatent que l'employeur n'en a pas tiré les conséquences qui s'imposaient, aucune mesure de prévention des risques n'ayant été évoquée auprès des représentants du personnel ou n'étant prévue par le PSE. La seule mise en place d'une « cellule d'écoute » au sein d'une autre société de l'UES, ouverte aux salariés concernés par la réorganisation, et la formation aux risques psychosociaux dispensée au directeur du pôle magazine du groupe sont jugées insuffisantes, même dans le cadre d'une cessation d'activité.

En conséquence, la décision d'homologation du PSE est annulée.

DRAMATIQUE POUR TOUT LE MONDE MAIS LOGIQUE

■ Interférer dans la délégation de pouvoir d'un salarié peut justifier la prise d'acte de la rupture

Cass. soc. 1-12-2021 n° 20-16.851 F-D

Un salarié engagé en tant que directeur d'un établissement pour personnes âgées disposait d'une délégation de pouvoir aux termes de laquelle il assurait le suivi de la gestion du personnel de la résidence et était titulaire du pouvoir de sanctionner jusqu'au licenciement.

Le salarié a quitté son poste peu après s'être vu refuser la conclusion d'une rupture conventionnelle.

Un mois auparavant il avait adressé une lettre à son employeur, dans laquelle il sollicitait une rupture conventionnelle et formulait différents griefs à son encontre. Il lui reprochait de s'être opposé à deux reprises au licenciement d'une salariée qui avait commis des fautes relevant de comportements maltraitants vis-à-vis de résidents. Pour lui, ces interférences étaient une remise en cause de son autorité et de sa capacité à assurer ses missions qui consistaient à garantir le bien-être des résidents placés sous sa responsabilité.

L'employeur a considéré que son salarié avait démissionné sans respecter ses obligations contractuelles. Il a saisi la juridiction prud'homale de demandes au titre du non-respect du préavis et du caractère brusque de la rupture.

La cour d'appel n'y a pas fait droit. Au contraire, elle a jugé que la rupture du contrat de travail s'analysait en une prise d'acte de la rupture à ses torts et qu'elle devait donc produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Devant la Cour de cassation, le pourvoi de l'employeur justifiait ses interventions et faisait valoir que le fait pour un employeur de s'opposer à un licenciement qu'il estime non fondé, tout en sanctionnant néanmoins le salarié, ne constitue pas un manquement grave à l'encontre du délégataire du pouvoir de sanctionner.

La chambre sociale de la Cour de cassation donne raison à la cour d'appel, qui avait relevé que l'employeur, sans mettre fin à la délégation de pouvoirs dont disposait le salarié, s'était immiscé dans l'exécution de celle-ci, privant ainsi le salarié d'une partie de ses prérogatives contractuelles et l'empêchant de mener à bien ses missions. Les juges du fond ont pu en déduire que le manquement de l'employeur à ses obligations était suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

L'immixtion de l'employeur dans l'exécution de la délégation de pouvoir empêche le salarié de mener à bien ses missions et le prive d'une partie de ses prérogatives contractuelles. Sur ce point, l'arrêt peut être rapproché de la jurisprudence qui admet que la dépossession d'une part essentielle des prérogatives du salarié à la suite de méthodes nouvellement adoptées justifie la prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur.

LOGIQUE ? QUAND ON DELEGUE, ON DELEGUE ...

■ La rupture conventionnelle avec un salarié qui se plaint de harcèlement est-elle valable ?

Cass. soc. 4-11-2021 n° 20-16.550 F-D, A. c/ Sté Laguiole tradition

Une salariée, engagée en tant que vendeuse, informe son employeur de faits de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique, responsable de la boutique. Aucune mesure de prévention ou de protection n'est mise en œuvre à la suite de ce signalement. C'est dans ce contexte qu'une rupture conventionnelle est conclue.

La salariée saisit par la suite le conseil de prud'hommes d'une demande d'annulation de la rupture conventionnelle. Les juges du fond déclarent nulle la convention de rupture et condamnent l'employeur à indemniser son ancienne salariée. Celui-ci se pourvoit en cassation.

Au soutien de son pourvoi, l'employeur faisait valoir qu'il n'avait pas exercé de pression pour inciter la salariée à signer la rupture. Il s'appuyait ainsi sur la jurisprudence constante de la Cour de cassation en vertu de laquelle un différend entre employeur et salarié n'affecte pas en soi la validité de la rupture.

La Cour de cassation, se basant sur les faits constatés par les juges du fond, relève toutefois que la salariée s'était plainte de manière précise et circonstanciée de faits de harcèlement sexuel auprès de son employeur. Or l'employeur, en ne prenant aucune mesure de protection de l'intéressée à la suite de ce signalement, a exercé une forme de pression indirecte. La salariée s'est en effet retrouvée, selon les juges, dans une situation insupportable qui ne pouvait que s'aggraver si elle se poursuivait : le contexte l'a donc incitée à conclure la rupture conventionnelle.

Pour les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, dans la mesure où la poursuite de l'exécution du contrat de travail était susceptible de mettre en danger la salariée, cette dernière n'a pas eu d'autre choix que d'accepter la rupture. En d'autres termes, son consentement à la rupture n'était pas libre et éclairé. Les juges ont ainsi mis en évidence l'existence d'une violence morale de nature à vicier la rupture conventionnelle.

La Cour de cassation valide ainsi la motivation de la cour d'appel qui, ayant mis en évidence l'existence d'un vice du consentement, a pu prononcer la nullité de la rupture conventionnelle.

NE NEGOCIEZ RIEN AVEC UN SALARIE SE DISANNT HARCELE !

■ **Même mandaté, le DRH d'une filiale ne peut pas licencier le salarié d'une autre filiale** Cass. Cass. soc. 20-10-2021 n° 20-11.485 F-D, *Sté Etablissements Bodin Joyeux c/ C.*

En l'espèce, le directeur général d'une filiale d'un groupe de sociétés est licencié par la directrice des ressources humaines d'une autre société, filiale du même groupe, mandatée à cette fin par l'employeur. Estimant que celle-ci ne disposait pas du pouvoir de signer sa lettre de licenciement, il saisit la justice afin que la rupture de son contrat de travail soit jugée sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel ayant fait droit à sa demande, l'employeur se pourvoit en cassation. Pour sa défense, il fait valoir que, si la finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour conduire la procédure de licenciement jusqu'à son terme, il en va différemment pour une personne qui, sans être membre du personnel de la société employeur, est salariée d'une autre société du groupe, sans qu'une telle faculté de donner mandat soit réservée aux salariés de la seule société mère. En outre, selon lui, les sociétés du groupe peuvent donner mandat au responsable des ressources humaines de l'une des sociétés du groupe aux fins de prendre des décisions particulières comme le licenciement d'un cadre dirigeant d'une filiale du groupe, nonobstant le fait que cette filiale a embauché un directeur administratif, financier et des ressources humaines, et seule importe l'existence non contestée du mandat, non les énonciations du contrat de travail de ce responsable.

La Cour de cassation ne partage pas cette analyse et approuve la décision des juges du fond d'avoir jugé le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse.

Tout d'abord, elle rappelle que la finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour procéder à cet entretien et notifier le licenciement.

Ensuite, elle considère que, dès lors qu'il n'est pas démontré que la gestion des ressources humaines de la société employeur relevait des fonctions de la directrice des ressources humaines, ni que cette dernière exerçait un pouvoir sur la direction de cette société, la lettre de licenciement a été signée par une personne étrangère à l'entreprise qui ne pouvait pas recevoir délégation de pouvoir pour procéder au licenciement.

Aurait-il été possible de déduire de cette décision que la procédure de licenciement aurait pu être jugée régulière sous deux conditions : avoir en charge la gestion des ressources humaines de la société employeur, et exercer un pouvoir sur sa direction ? Reste à savoir si ces conditions sont ou non cumulatives ?

ATTENTION A L'ORGANISATION DU GROUPE ...