

Cabinet  
**CHATARD**

Avocat

# LE CAS SOCIAL

Février 2019

## SPECIAL JURISPRUDENCE

### CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ **Seuls le vice du consentement et la fraude affectent la validité d'une rupture conventionnelle**  
*Cass. soc. 23-1-2019 n° 17-21.550 FS-PB, SAS Cordirom c/ C.*

Une rupture conventionnelle ne peut pas être annulée si le salarié n'établit pas que le contexte de harcèlement moral dans lequel il a signé la convention de rupture a vicié son consentement.

Pour la Cour de cassation, le fait de conclure une rupture conventionnelle dans un contexte de harcèlement moral du salarié n'entraîne pas en lui-même la nullité de la rupture. En effet, seuls le vice du consentement et la fraude peuvent remettre en cause la validité de la rupture conventionnelle.

Ainsi, la Haute Juridiction censure une cour d'appel qui avait cru pouvoir annuler une convention de rupture au seul motif que le harcèlement était constitué. Or cet élément n'était pas suffisant : le salarié aurait dû prouver un vice du consentement.

### UNE DECISION BIENVENUE !

■ **Exercer une activité pendant un arrêt maladie ne justifie pas nécessairement un licenciement**  
*Cass. soc. 21-11-2018 n° 16-28.513 F-D, Sté EMC Computer Systems France c/ L.*

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, seuls des manquements à l'obligation de loyauté peuvent être reprochés au salarié durant la période de suspension du contrat de travail, notamment lorsque cette suspension est consécutive à un arrêt de travail pour maladie. À ce titre, la fourniture d'une prestation de travail au bénéfice d'un concurrent de l'employeur est susceptible de caractériser un manquement grave à cette obligation.

Néanmoins, sauf clause d'exclusivité, l'exercice d'une activité ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté, à condition que cette activité non directement concurrentielle de celle de l'employeur ne porte pas préjudice à celui-ci.

L'arrêt du 21 novembre 2018 illustre tant cette solution que le contrôle exercé par la chambre sociale de la Cour de cassation sur les vérifications des juges du fond. En effet, s'il appartient à la Haute Cour de définir les contours de l'obligation de loyauté, il revient aux juges du fond d'apprécier la matérialité des faits et, le cas échéant, de vérifier si les griefs reprochés par l'employeur au salarié s'analysent en un manquement à cette obligation.

En l'espèce, le salarié a été licencié pour faute grave, l'employeur lui reprochant d'avoir créé et exploité en tant que gérant une société pendant la période de suspension du contrat de travail. Relevant d'une part qu'il n'était pas démontré que le salarié avait tiré des revenus de cette société, d'autre part que son implication dans la constitution de la société ne s'analysait pas en une activité concurrente de celle de l'employeur et n'était pas de nature à lui porter préjudice, la cour d'appel a dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Les juges du fond ayant ainsi caractérisé l'absence de manquement à l'obligation de loyauté, telle qu'elle est circonscrite par la chambre sociale, le pourvoi formé à l'encontre de cette décision a été logiquement rejeté.

### *MAIS DE QUI SE MOQUE-T-ON ?*

## **CONTROLE / CONFLITS DU TRAVAIL**

### **La société aussi peut être poursuivie pour non-désignation du conducteur ayant commis une infraction**

*Cass. crim. 18-1-2019 n° 18-82.380 FS-PB.*

*Cass. crim. 11-12-2018 n° 18-82.628 FS-PB et n° 18-82.820 FS-PB ;*

Depuis le 1er janvier 2017, lorsqu'est commise l'une des infractions relevées par radar automatique listées à l'article R 130-11 du Code de la route, à bord d'un véhicule appartenant ou loué par une personne morale, le représentant légal de cette dernière doit déclarer l'identité et l'adresse du conducteur au volant au moment de la commission de l'infraction (C. route art. L 121-6).

Il dispose de 45 jours, à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, pour communiquer ces informations à l'autorité mentionnée sur cet avis, sauf s'il établit l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou d'un événement de force majeure. Le même article L 121-6 du Code de la route indique que le fait de contrevenir à cette obligation est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 4e classe.

Dans deux arrêts du même jour, la Cour de cassation lève un doute concernant la personne pénalement responsable de cette infraction de non-désignation du conducteur. Pris à la lettre en effet, le texte pouvait laisser penser que seul le représentant légal de l'entreprise, personne physique tenue de révéler l'auteur de l'infraction routière, était susceptible d'être poursuivi s'il n'effectuait pas cette déclaration. Mais dans la pratique, les avis de contravention ont été, depuis l'entrée en vigueur du texte, systématiquement adressés à la société, personne morale.

Une première affaire soumise à la chambre criminelle de la Cour de cassation lui a permis de confirmer cette position. En l'espèce, l'employeur n'avait pas procédé à la désignation obligatoire du conducteur flashé en excès de vitesse au volant d'un véhicule de l'entreprise. Un avis de contravention est adressé à la société, mais le tribunal de police relaxe cette dernière, considérant que ces faits ne pouvaient être imputés qu'au représentant légal de la personne morale.

La Haute juridiction casse le jugement, en énonçant que les dispositions de l'article L 121-6 du Code de la route relatives à l'infraction de non-désignation n'excluent pas qu'en application de l'article 121-2 du Code pénal, la responsabilité pénale de la personne morale soit aussi recherchée pour cette infraction, commise pour son compte, par son représentant. Autrement dit, le droit commun des conditions de mise en cause pénale de la personne morale trouvent à s'appliquer.

Si la personne morale peut être poursuivie, le second arrêt précise quant à lui que la possibilité de poursuites contre le dirigeant personne physique n'est pas pour autant écartée, quand bien même l'avis de contravention serait adressé à la personne morale. Les faits de l'espèce sont similaires : le représentant légal de la société n'ayant pas désigné la personne flashée en excès de vitesse, un avis de contravention pour non-désignation du conducteur est adressé à la société. Mais c'est finalement le représentant légal qui est poursuivi pour cette infraction. Le tribunal de police le relaxe au motif que l'avis de contravention aurait dû lui être adressé.

La chambre criminelle casse la décision en disant que le juge devait se borner à vérifier si le prévenu avait, ou non, satisfait à l'obligation de désigner le conducteur, et qu'il n'importait pas que l'avis de contravention pour non-désignation ait été libellé au nom de la personne morale.

***FAISONS SIMPLE : DIRIGEANT OU PERSONNE MORALE, LES DEUX SONT RESPONSABLES !***

■ **L'employeur est-il responsable des agissements discriminatoires commis par des tiers ?**

*Cass. soc. 30-1-2019 n° 17-28.905 F-PB, R. c/ Association Stade poitevin tennis club*

En l'espèce, une femme, employée par contrat d'aide à l'emploi en qualité d'agent polyvalent par une association (club de tennis), a été victime d'insultes à connotation sexiste (« t'en as un sac à foutre ») et de jets de détrit (salade, frites, oeufs frais) par des bénévoles à l'occasion d'une soirée organisée par l'employeur dans les cuisines du restaurant du club, sans aucune réaction de la part de son supérieur hiérarchique, également son tuteur, présent sur place. Après avoir dénoncé les faits dans un courrier adressé à son employeur, la salariée a saisi le juge d'une demande en paiement de dommages-intérêts en réparation de ses préjudices moral et financier pour discrimination et violation par l'employeur de son obligation de sécurité.

La cour d'appel de Limoges ne suit pas le raisonnement de la salariée et la déboute de sa demande. Si les juges du fond reconnaissent l'existence de la discrimination, ils refusent en revanche d'en faire peser la responsabilité sur l'employeur.

Dans leur argumentation, ils retiennent ainsi que les faits dénoncés ont été commis par des bénévoles de l'association qui apportaient leur aide en cuisine à l'occasion de la soirée mais qui ne se trouvaient pas sous la subordination hiérarchique de l'employeur. Selon les juges, la responsabilité de celui-ci ne pouvait donc pas être engagée à raison de faits fautifs commis envers sa salariée par des personnes avec lesquelles il n'était lié par aucun lien de préposition. Ils relèvent en outre que l'employeur n'est pas demeuré sans réaction à la suite de cet incident puisqu'il a fait procéder à une enquête interne tout en invitant son personnel à prendre toutes les précautions nécessaires dans leurs relations avec la victime.

Autrement dit, l'employeur (ou l'un de ses subordonnés) n'étant pas l'auteur direct des actes reprochés, il ne pouvait, selon les juges du fond, être civilement condamné pour discrimination envers sa salariée.

Ce n'est pas du tout l'avis de la chambre sociale de la Cour de cassation, qui retient la responsabilité de l'employeur dans cette affaire.

À l'appui de sa décision, elle pose le principe selon lequel l'employeur, tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en cas de discrimination, doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés.

La Haute Juridiction casse par conséquent l'arrêt de la cour d'appel de Limoges pour ne pas avoir tiré les conséquences légales de ses constatations. Elle renvoie les parties devant la cour d'appel de Bourges.

En pratique, il importe donc peu qu'il n'existe pas de relation juridique, tel un lien de subordination, entre les auteurs de la discrimination (ici des bénévoles de l'association) et la victime (ici une salariée du club). En l'espèce, l'autorité de fait exercée par les premiers sur cette dernière suffit à engager la responsabilité de l'employeur au titre de la violation de son obligation de sécurité.

***L'EMPLOYEUR EST DÉJÀ RESPONSABLE DU TEMPS QU'IL FAIT, ALORS ...***

■ **Pas de salaire sans reprise du travail ni visite médicale à l'issue d'un arrêt maladie**

*Cass. soc. 19-12-2018 n° 17-24.007 F-D, Association Selia c/ R.*

A défaut d'une visite médicale de reprise, qui peut aussi être sollicitée par le salarié, le contrat de travail reste suspendu et l'employeur n'est pas tenu de reprendre le paiement du salaire.

Le salaire étant versé en contrepartie d'un travail effectif, l'employeur n'est, en principe, pas tenu de rémunérer le salarié qui ne vient pas. Si en revanche le salarié se tient à sa disposition, mais que l'employeur ne remplit pas son obligation de lui fournir du travail, le salaire doit être versé.

Le principe, classique, s'applique également lorsque, comme en l'espèce, le salarié ne reprend pas le travail à l'issue d'un arrêt maladie nécessitant l'organisation d'une visite médicale de reprise.

L'employeur dispose de 8 jours à compter de la reprise du travail pour organiser cette visite : tant qu'elle n'a pas eu lieu, le contrat de travail reste suspendu. Pour la Cour de cassation, si le salarié reprend le travail ou informe l'employeur qu'il se tient à sa disposition pour qu'il soit procédé à la visite médicale, il doit être payé. Si en revanche il ne se manifeste pas, son contrat de travail reste suspendu et son salaire n'a pas à être versé.

La décision de la cour d'appel, qui avait accordé un rappel de salaire au salarié pour les jours non travaillés, est censurée : la lettre de l'employeur ayant mis l'intéressé en demeure de reprendre le travail après son arrêt maladie était restée sans réponse. Dans ces conditions, il ne pouvait pas être reproché à l'employeur de ne pas avoir organisé la visite médicale de reprise et de ne pas avoir rémunéré le salarié.

### ***UN PEU DE LOGIQUE NE FAIT JAMAIS DE MAL !***

### ***DUREE DU TRAVAIL***

#### **■ Requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps plein : l'action se prescrit par 3 ans**

*Cass. soc. 19-12-2018 n° 16-20.522 F-D*

Selon l'article L 3245-1 du Code du travail, l'action en paiement ou répétition du salaire se prescrit par 3 ans. L'article L 1471-1 du même Code prévoit une prescription de 2 ans pour les actions portant sur l'exécution du contrat de travail et de 12 mois pour celles relatives à la rupture du contrat de travail. S'il est indiscutable que cette dernière prescription ne s'applique pas à une demande de requalification d'un contrat à temps partiel en contrat à temps plein, on peut s'interroger sur le choix à opérer entre les deux premières.

Les termes même de la demande de « requalification du contrat » peuvent amener à ranger celle-ci dans la catégorie des requêtes portant sur l'exécution du contrat, soumises à la prescription de 2 ans. On peut en outre penser que la durée du travail relève aussi de l'exécution du contrat.

La Cour de cassation en juge autrement. Selon elle, l'action en requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet est une action en paiement du salaire et se prescrit donc par 3 ans.

### ***UNE DECISION LOGIQUE***

### ***POUVOIR DISCIPLINAIRE***

#### **■ Dormir au travail ne justifie pas toujours un licenciement**

*Cass. soc. 12-12-2018 n° 17-17.680 FS-PB, Sté Securitas France c/ H.*

Le licenciement d'un salarié chargé du gardiennage de l'entreprise est sans cause réelle et sérieuse si l'endormissement à son poste de travail qui lui est reproché est consécutif à une fatigue excessive résultant des 72 heures de service accomplies les jours précédents.

Un agent de gardiennage s'endort lors d'une mission menée auprès du principal client de son employeur. Celui-ci lui reproche d'avoir laissé sans surveillance l'accès au site resté ouvert ainsi que les clés des locaux posées à l'avant de son bureau. Il le licencie pour faute grave estimant que ces manquements touchent à une obligation essentielle de son contrat de travail lié à la sécurité des personnes et des biens et nuisent à l'image commerciale de l'entreprise.

Le fait de s'endormir à son poste de travail est, en effet, régulièrement reconnu comme une faute justifiant le licenciement notamment lorsque le salarié occupe des fonctions de gardiennage.

La Cour de cassation valide la décision de la cour d'appel de Colmar qui a déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Celle-ci a relevé que l'intéressé disposait d'une ancienneté de 26 ans et, surtout, que celui-ci avait travaillé 72 heures sur 7 jours consécutifs. Sa défaillance résultait, en conséquence, d'une fatigue excessive.

### ***L'EMPLOYEUR A ETE BIEN IMPRUDENT !***