

DANS CE NUMÉRO

Rupture du contrat de travail

Conditions de travail

Rémunération

Sécurité sociale

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Rupture conventionnelle : un exemplaire de la convention doit être remis au salarié

En l'espèce, le salarié a conclu avec son employeur une rupture conventionnelle qui a été homologuée postérieurement par l'administration. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin de contester la validité de la rupture conventionnelle en faisant valoir que celle-ci lui avait été imposée et qu'aucun exemplaire de la convention de rupture ne lui avait été remis. L'employeur en défense soutient à l'appui de sa démonstration que cette convention de rupture doit s'analyser en un acte sous seing privé contenant des conventions synallagmatiques. Selon lui, cet acte ne serait donc soumis à aucune autre obligation que la signature de ceux qui s'obligent. Autrement dit, la signature du salarié nécessaire à la perfection de l'acte juridique manifeste son consentement et l'oblige par conséquent aux obligations qui en découlent. Par ailleurs, il soutient qu'au visa de l'article 1325 du code civil, « il suffit d'un original pour toutes les personnes ayant le même intérêt ». Dès lors, son argumentation tend à démontrer que l'absence de remise d'un exemplaire de la convention signée par le salarié ne saurait être une cause de nullité.



La Cour de cassation retient dans un attendu laconique que la simple absence de remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié qui est nécessaire pour garantir son libre consentement suffit à entraîner la nullité de la convention. Cette solution ne peut qu'être saluée puisque seule l'assurance pour le salarié d'être en possession d'un exemplaire de la convention peut garantir la possibilité réelle pour lui d'exercer son droit de rétractation. Cette décision souligne ainsi l'importance des formalités - même pour une rupture inspirée du *mutus dissensus*. Or le dispositif actuel laisse quelques zones d'ombre. Pour illustration, l'article L. 1237-12 du code du travail, dispose que les parties « conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens... ». Or cet article reste muet quant à l'initiative de l'entretien et à son contenu. Le but étant que celui-ci ne se résume pas à une simple convocation à signature. De la même manière, les formulaires CERFA (centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs) utilisés en vue de l'homologation manquent eux-mêmes de précision quant à la situation des droits des salariés notamment à propos du droit individuel à la formation, à l'assurance chômage ainsi qu'au sort de l'éventuelle clause de non-concurrence.

En réaction à ces carences, le ministère du travail a, par communiqué du 1^{er} février 2013, informé de la mise en ligne d'un portail internet (<http://www.telerc.travail.gouv.fr/>) permettant aux employeurs et aux salariés d'effectuer en ligne une demande d'homologation de rupture conventionnelle. Cet accès permettra ainsi une saisie assistée du formulaire d'homologation afin de garantir une meilleure information au bénéfice des parties et permettre un traitement plus rapide de la demande par l'administration. Reste à savoir si ce nouveau service aura l'effet escompté.

■ Rupture de la période d'essai : incidence du non-respect du délai de prévenance

La rupture du contrat de travail avant l'échéance du terme de la période d'essai ne s'analyse pas en un licenciement, peu important le non-respect par l'employeur du délai de prévenance. Quelles sont les conséquences attachées au non-respect par l'employeur de ce délai de prévenance et, plus spécifiquement, l'incidence de la violation de cette obligation sur la qualification de la rupture du contrat de travail ? Plus précisément, lorsque l'employeur met fin à la période d'essai sans respecter le délai de prévenance, la rupture s'analyse-t-elle toujours en une rupture du contrat de travail au cours de la période d'essai et, comme telle, soumise au principe d'une libre résiliation





unilatérale ou doit-elle être considérée, partant de l'idée que le contrat est devenu définitif en cas de non-respect du délai de prévenance, comme un licenciement soumis comme tel à l'exigence de motivation ? Telles étaient en substance les questions soulevées dans la présente espèce devant la chambre sociale.

Celle-ci décide, par cet arrêt du 23 janvier 2013, que « la rupture du contrat de travail avant l'échéance du terme de la période d'essai ne s'analyse pas en un licenciement, peu important le non-respect par l'employeur du délai de prévenance ». Autrement dit, le non-respect du délai de prévenance est dépourvu d'incidence sur la qualification de la rupture du contrat de travail. La solution adoptée correspond à celle classiquement admise avant l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008 s'agissant des délais de prévenance prévus par les conventions collectives et aux termes de laquelle le « non-respect par l'employeur du délai de prévenance n'a pas pour effet de rendre le contrat définitif. Elle répond parfaitement, en outre, à ce que semble être la signification du délai de prévenance en matière d'essai. L'introduction d'un tel délai ne répond nullement, en effet, à une quelconque velléité de procéduraliser la rupture en période d'essai mais vise, tout bonnement, dans une optique de loyauté contractuelle comme de respect des personnes, à couper court à la pratique du renvoi immédiat. Le bien-fondé de la décision s'impose, enfin, avec la force de l'évidence étant donné que la solution inverse aurait bon an mal an pour conséquence de réduire la durée de l'essai à due concurrence de celle du délai de prévenance. Parfaitement justifiée, la solution n'en soulève pas moins des interrogations, à travers la question de la sanction de la violation du non-respect du délai de prévenance, s'agissant de l'effectivité de cette obligation. Les dommages et intérêts classiquement appliqués en la matière (Soc. 29 juin 1999, Bull. civ. V, n° 311) seront, à cet égard, très probablement insuffisants.

Soc. 23 janv. 2013,
FS-P+P, n° 11-23.428



■ **Prise d'acte : gravité suffisante du manquement à l'obligation de sécurité**

Une cour d'appel ne peut débouter un salarié de sa demande, tendant à faire produire à la prise d'acte de la rupture les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, au motif que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ne revêt pas une gravité suffisante. Une cour d'appel avait cru bon de considérer que, dans une espèce où un salarié avait verbalement et physiquement agressé un autre salarié de l'entreprise, le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat était avéré mais ne revêtait pas un caractère de gravité de nature à justifier la prise d'acte, compte tenu de l'existence d'un affrontement entre deux salariés titulaires de postes de direction. En somme, l'employeur avait fait son possible et il n'était pas personnellement impliqué dans l'altercation. L'arrêt est cassé au visa des articles L. 1231-1, L. 1232-1 et L. 4121-1 du code du travail. Après avoir évoqué le régime applicable à la prise d'acte de la rupture, la Cour de cassation considère que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements.

En rappelant de la sorte sa propre jurisprudence, la Cour signifie, pour la première fois, qu'un manquement à l'obligation de sécurité est toujours d'une gravité suffisante pour justifier une prise d'acte de la rupture. C'est ainsi qu'elle avait procédé s'agissant de la modification unilatérale de la rémunération : celle-ci est, quoi qu'il arrive, suffisamment grave pour faire produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Soc. 5 mai 2010, Bull. civ. V, n° 102). Bien qu'inédite, la solution se situe dans le sillage d'un précédent arrêt dans lequel était affirmé que « manque gravement à ses obligations l'employeur qui porte une atteinte physique ou morale à son salarié » (Soc. 8 juin 2011, Bull. civ. V, n° 138). Il fallait y voir là le signe précurseur de la position présentement adoptée par la Cour.

Soc. 23 janv. 2013,
FS-P+B, n° 11-18.855



■ **Fichier informatique pornographique : notion de caractère personnel**

En l'espèce, un salarié, protégé puisque membre du comité d'entreprise, engagé comme formateur par un institut, avait stocké sur son ordinateur professionnel un dossier, intitulé « Marc et Paul » (le salarié ne se prénomait ni l'un ni l'autre et n'avait, de ce fait, pas identifié ce dossier comme personnel), contenant des photos pornographiques dont certaines le mettaient en scène. L'inspection du travail puis le ministre du travail ont refusé d'accorder cette autorisation de licenciement. Le juge administratif rejette également les prétentions de l'employeur en estimant que le mode de preuve étant illicite, c'est à bon droit que l'administration a rejeté l'autorisation de licenciement. Le juge indique que le « fichier » (le dossier ?) n'avait pas été clairement identifié comme personnel mais que « l'affichage en mosaïque de ce fichier révélait toutefois des photographies miniatures suffisamment explicites pour que ce caractère personnel soit manifeste ». D'une simple prévisualisation, l'employeur aurait donc dû identifier le formateur sur quelques clichés et en déduire qu'il devait le faire appeler avant de se constituer une preuve ? Ou bien alors faut-il considérer que les fichiers pornographiques sont, par nature, personnels ?





L'argument peine à convaincre, surtout sur un poste dont il est clairement indiqué qu'il est partagé par plusieurs personnes, dont le contenu n'a pas été expressément identifié comme personnel, et dont l'accès – et *de facto* le stockage – est autorisé à quiconque.

Voilà qui va, quoi qu'il en soit, à rebours de la philosophie du juge judiciaire qui adopte, au contraire, une conception extrêmement restrictive du caractère personnel d'un fichier informatique. Notamment, tout récemment, la Cour de cassation a considéré qu'un fichier informatique intitulé « Mes documents » (quoi de plus personnel pourtant que le pronom possessif « mes » ?) n'est pas un fichier à caractère personnel, son ouverture par l'employeur ne constituant donc pas une atteinte à l'intimité de la vie privée. On notera qu'il s'agissait pourtant, comme en l'espèce, de fichiers pornographiques (V. Soc. 10 mai 2012, n° 11-13.884). La chambre sociale a, dans la même veine, précédemment jugé qu'un dossier identifié par les seules initiales du salarié (Soc. 21 oct. 2009, n° 07-43.877) ou par son prénom n'avait pas de caractère personnel (Soc. 8 déc. 2009, n° 08-44.840). En attendant que le Conseil d'État se prononce, si d'aventure il était saisi, et s'aligne sur son homologue judiciaire ou, au contraire, valide la position de la cour administrative d'appel, on ne saurait que trop recommander à tout employeur ou responsable des ressources humaines de faire systématiquement appeler le salarié avant de procéder à l'ouverture d'un fichier ou d'un dossier suspect. Car c'est bien le mode de preuve illicite qui est ici sanctionné par le juge administratif ; il ne s'agit aucunement d'un blanc-seing pour la détention de fichiers pornographiques. Or, en la présence du salarié, peu importe que les données aient été identifiées ou non comme personnelles, peu importe que le contenu soit ou non « manifestement personnel » ou qu'il faille déterminer l'existence d'un « risque ou évènement particulier » : le fait est que ce type de fichier est manifestement, sauf en de rares exceptions, étranger à l'activité professionnelle du salarié et sa détention relève donc du droit disciplinaire.

CAA Versailles, 18 déc. 2012,
req. n° 11VE02712



#CONDITIONS DE TRAVAIL

■ Travail à domicile : indemnisation faute de local professionnel

Le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition. La chambre sociale se prononce en ce sens dans un arrêt de rejet du 12 décembre 2012.

La chambre sociale avait jugé qu'un salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail. Si le salarié accède à la demande de son employeur d'occuper son domicile à des fins professionnelles, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile.

En l'espèce, une société avait été condamnée par la juridiction prud'homale à verser à un salarié une certaine somme à titre d'indemnité pour occupation de son domicile personnel. Ce salarié ne disposait pas de bureau pour gérer et stocker ses dossiers clients, se connecter aux données et aux informations fournies par l'entreprise, lire les courriels et y répondre.

Soc. 12 déc. 2012,
FS-P+B, n° 11-20.502



■ Mise en œuvre par l'employeur de son obligation d'entretien des tenues de travail

Il appartient à l'employeur de définir, dans l'exercice de son pouvoir de direction, les modalités de prise en charge de l'entretien des tenues de travail dont il impose le port au salarié. La jurisprudence ne se lasse pas de façonner un cadre juridique aux conditions de travail en général, et à la question des obligations vestimentaires du salarié en particulier. Cette nouvelle décision vient rappeler l'avancée récente qu'a connue la question, en confirmant de nouveau l'obligation pour l'employeur de prendre en charge l'entretien des vêtements dont le port est obligatoire pour les salariés (Soc. 21 mai 2008). Cette décision vient également préciser que c'est à l'employeur, et non au juge, qu'il appartient de déterminer les modalités de cette prise en charge.

Était en cause, en l'espèce, une clause du contrat de travail qui obligeait les salariés à entretenir régulièrement leur tenue de travail. Les salariés soumis à cette clause ont demandé le remboursement à l'employeur des frais engagés pour l'entretien des vêtements de travail. Ce dernier a refusé en invoquant que les vêtements étaient tout à fait ordinaires et leur entretien n'engendrait aucun coût supplémentaire pour les salariés que celui de l'entretien de leurs vêtements personnels. La Cour de cassation énonce que la clause doit être réputée non écrite au motif qu'elle fait peser sur le salarié la charge des frais exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur. Elle reste ainsi dans la ligne directrice de ses précédentes décisions portant sur les frais professionnels.

Cependant, c'est à l'employeur de définir comment il veut prendre en charge cet entretien et non au juge. La cour d'appel ne pouvait donc pas lui imposer de « mettre en place un système de ramassage, de lavage et de repassage chaque semaine, des tenues sales, et de remise à disposition, la semaine suivante des tenues propres dans les casiers prévus à cet effet ».

Soc. 12 déc. 2012,
FS-P+B, n° 11-26.585



#RÉMUNÉRATION

■ Simplification de la procédure de saisie des rémunérations

Le décret n° 2013-109 du 30 janvier 2013 relatif à la simplification de la procédure de saisie des rémunérations, publié au *Journal officiel* du 1^{er} février 2013, est entré en vigueur le lendemain de sa publication. Ce texte vise à alléger « les formalités imposées aux greffes des tribunaux d'instance », précise la notice. Ainsi, l'article R. 3252-6 du code du travail est modifié par l'article 2 du décret. Il est ajouté que les « notifications sont régulièrement faites à l'adresse préalablement indiquée par le ou les créanciers. En cas de retour au greffe de l'avis de réception non signé, la date de notification à l'égard du destinataire est celle de la présentation et la notification est réputée faite à domicile ou à résidence ».

Désormais, lorsque le débiteur percevra plusieurs rémunérations, ce sera au greffier (et non plus au juge) de déterminer les employeurs chargés d'opérer les retenues (art. 6 du décret, pris pour l'application de l'article 3 de la loi n° 2011-1862 du 13 décembre 2011 relative à la répartition des contentieux et à l'allègement de certaines procédures juridictionnelles). En outre, ce texte substitue de simples avis aux notifications par lettre recommandée avec avis de réception lorsque celles-ci ne faisaient pas courir de délai.

Décr. n° 2013-109,
30 janv. 2013, JO 1^{er} févr.



#SÉCURITÉ SOCIALE

■ Défaut de comparution de l'appelant : impossibilité de statuer sur le fond

Doit être cassé l'arrêt qui se fonde sur l'absence de comparution et de représentation de l'appelant à l'audience pour confirmer le jugement déféré. En effet, selon l'article 468 du code de procédure civile, si, sans motif légitime, l'appelant ne comparaît pas, seul l'intimé peut requérir une solution sur le fond. En l'espèce, une salariée avait saisi un tribunal du contentieux de l'incapacité pour contester la décision d'une caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). La juridiction ayant confirmé le taux d'incapacité fixé par cette dernière, un recours fut formé devant la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents de travail (CNITAAT). Celle-ci s'était alors fondée sur l'absence de comparution ou de représentation de l'appelante à l'audience pour confirmer le jugement attaqué. La Cour nationale avait considéré que l'envoi d'un mémoire écrit développant les prétentions de la demanderesse ne pouvait suppléer la carence constatée.

C'est ce raisonnement que vient ici censurer la Cour de cassation. Après avoir rappelé que devant la CNITAAT, les parties comparaissent en personne et présentent leurs observations orales ou écrites (CSS, art. R. 143-26), elle souligne qu'il résulte de l'article 468 du code de procédure civile que, lorsque l'appelant ne comparaît pas, sans pouvoir justifier cette absence par des motifs légitimes, seul l'intimé peut requérir une décision sur le fond. Autrement dit, la Cour de cassation reproche aux juges du fond d'avoir méconnu cette disposition en confirmant la décision soumise à son examen, alors qu'ils n'étaient saisis d'aucun moyen.

Civ. 2^e, 17 janv. 2013,
F-P+B, n° 11-28.495



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur.

Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques.

Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.