

## DANS CE NUMÉRO

Accident, maladie, maternité

Contrôle et contentieux -  
Rupture du contrat de travail

Rupture du contrat de travail

Formation professionnelle -  
Rupture du contrat de travail

## # ACCIDENT, MALADIE, MATERNITÉ

### ■ Faute inexcusable : préjudices indemnisables

*En cas de faute inexcusable, la réparation d'autres chefs de préjudice que ceux énumérés par l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale est ouverte à certaines conditions.*

Depuis une décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010, il est acquis qu'en cas de faute inexcusable de l'employeur, et indépendamment de la majoration de la rente servie, la victime d'un accident du travail ou ses ayants droit peuvent demander à l'employeur, devant la juridiction de sécurité sociale, la réparation non seulement des chefs de préjudices énumérés par l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale mais aussi de l'ensemble des dommages non couverts par le livre IV du même code.

En application de cette décision, la Cour de cassation a ainsi admis l'indemnisation de la victime au titre de l'aménagement de son logement et de l'acquisition d'un véhicule adapté, puis a étendu la solution aux préjudices résultant du déficit fonctionnel temporaire et au préjudice sexuel. Ainsi, la victime bénéficie d'une réparation élargie quasi-intégrale. Pour autant, cet élargissement n'est ouvert que depuis la décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010. Par l'arrêt rapporté, la Cour de cassation vient préciser que cette réparation élargie vaut uniquement pour les affaires qui n'ont « pas été jugées définitivement à la date de publication de la décision du Conseil ».

En l'espèce, un salarié victime d'un accident du travail a sollicité d'une juridiction de sécurité sociale la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur et l'indemnisation qui en découle. Par une décision devenue définitive le 26 janvier 2010, la cour d'appel de Rouen a reconnu cette faute, permettant ainsi au salarié de percevoir une rente majorée et diverses sommes au titre des souffrances physiques et morales endurées et des préjudices esthétique et d'agrément. Après avoir rappelé le principe selon lequel la réparation d'autres chefs de préjudice que ceux énumérés par l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale est ouverte à la condition que ces préjudices ne soient pas déjà couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale, la Cour de cassation rejette le pourvoi formé par le salarié. Elle considère fort logiquement que cette réparation élargie ne vaut que pour les affaires qui n'ont pas été jugées définitivement à la date de publication de la décision du Conseil constitutionnel. Décision doublement fondée dans la mesure où les demandes du salarié se heurtaient à l'autorité de la chose jugée attachée à l'arrêt de la cour d'appel de Rennes du 26 janvier 2010.



Civ. 2<sup>e</sup>, 13 févr. 2014,  
F-P+B, n° 13-10.548



## # CONTRÔLE ET CONTENTIEUX - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ■ Harcèlement sexuel : droit de la défense du salarié licencié pour faute grave

*La décision que l'employeur peut être amené à prendre à la suite de l'avis du conseil de discipline ou les éléments dont il dispose pour la fonder ont vocation, le cas échéant, à être ultérieurement discutés devant les juridictions de jugement.*



Le directeur d'une agence bancaire a été licencié pour faute grave en raison d'agissements de harcèlement sexuel. L'article 13 de la convention nationale du Crédit agricole prévoit une procédure disciplinaire particulière, selon laquelle, avant toute mesure disciplinaire, l'employeur a l'obligation de recueillir l'avis d'un conseil de discipline. Cet avis doit-il être communiqué au salarié avant l'entretien préalable au licenciement ? La non-communication constitue-t-elle un manquement au regard du respect des principes du contradictoire et des droits de la défense du salarié ?

En l'espèce, l'audience disciplinaire avait eu lieu après l'entretien préalable au licenciement. Le salarié n'a donc pas eu connaissance de l'avis avant son entretien et n'a donc pas pu organiser sa défense en conséquence.

La Cour de cassation valide le raisonnement de la cour d'appel et estime que « la décision que l'employeur peut être amené à prendre à la suite de l'avis du conseil de discipline ou les éléments dont il dispose pour la fonder ont vocation, le cas échéant, à être ultérieurement discutés devant les juridictions de jugement ; que dès lors le respect des droits de la défense et du principe de la contradiction n'impose pas que l'avis du conseil de discipline soit communiqué au salarié avant la notification de son licenciement ».

La solution semble logique dans la mesure où il est de jurisprudence constante que l'employeur n'est tenu de préciser dans la lettre de convocation à l'entretien préalable que l'objet de la convocation et non les griefs allégués contre le salarié. Cependant, la Cour a admis que la consultation d'un organisme chargé en vertu d'une disposition conventionnelle de donner son avis sur la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur constitue une garantie de fond. Ainsi, le licenciement prononcé sans que cet organisme ait été consulté et ait rendu son avis selon une procédure régulière ne peut avoir de cause réelle et sérieuse. Sans pour autant reconnaître l'obligation de respecter les droits de la défense pour le salarié, la Haute juridiction admet que la consultation est une garantie de fond.

La Cour semble aujourd'hui reléguer le principe du respect du contradictoire et des droits de la défense aux procédures juridictionnelles qui seront toujours susceptibles d'accueillir le conflit. Il ne pèse donc pas sur l'employeur une obligation de respecter de telles injonctions. D'ailleurs, par le passé, la Cour a clairement rappelé que ce n'était pas son rôle en condamnant un employeur qui avait attendu le prononcé de la condamnation par le juge prud'homal d'un salarié, auteur de faits de harcèlement, pour le licencier. L'attente de la décision prud'homale permet, en effet, à l'employeur de s'assurer que le salarié a bien commis les faits. Or, pour licencier, une simple cause réelle et sérieuse suffit.

Toutefois, on peut déduire du premier attendu du présent arrêt, selon lequel l'article 13 de la convention collective nationale du Crédit agricole « ne prévoit pas la transmission au salarié, avant la notification de son licenciement, de l'avis du conseil de discipline », que, si une convention collective prévoit une disposition en ce sens, alors la transmission de cet avis au salarié sera considérée comme une garantie de fond et sanctionnée par l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement. Tout dépend donc de l'importance donnée à l'avis du conseil de discipline par la convention collective.

Le salarié a ici été licencié pour faute grave en raison de faits de harcèlement sexuel à l'égard de certaines de ses collègues. Il conteste son licenciement, arguant de ce que l'employeur est resté sans réaction lorsqu'il a eu connaissance des agissements susceptibles de justifier une mesure disciplinaire, et ne saurait donc se prévaloir ultérieurement de faits de même nature pour motiver son licenciement. Il estime également que l'enquête interne aurait dû être diligentée dans le respect du principe du contradictoire.

La Cour de cassation rejette le pourvoi du salarié au motif que, « si l'article L. 1232-3 du code du travail fait obligation à l'employeur d'indiquer au cours de l'entretien préalable au salarié dont il doit recueillir les explications le motif de la sanction envisagée, il ne lui impose pas de communiquer à ce dernier les pièces susceptibles de justifier la sanction ». La cour d'appel ayant constaté « sur la base de témoignages nominatifs et précis que le salarié avait eu, à l'égard de plusieurs salariées, des propos déplacés à connotation sexuelle et exercé sur l'une d'elles des pressions pour tenter d'obtenir des faveurs de nature sexuelle », elle a, « quelle qu'ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur, lequel est tenu à une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et sans avoir à suivre les parties dans le détail de leur argumentation, caractérisé un harcèlement sexuel constitutif d'une faute grave ».

Il est admis depuis longtemps que les faits de harcèlement sexuel constituent « nécessairement une faute grave ». Pour autant, une telle faute peut-elle encore être caractérisée lorsque l'employeur a toléré, par son inaction, les agissements du harceleur ? En théorie, la qualification de faute grave serait difficile à admettre, puisque cette dernière se définit comme la faute rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et que l'employeur qui a fermé les yeux pendant un certain temps a, de facto, maintenu le salarié à son poste.





Soc. 18 févr. 2014,  
FS-P+B, n° 12-17.557



Un obstacle à la qualification de faute grave est directement contrebalancé par l'obligation de résultat en matière de santé et sécurité des travailleurs faite à l'employeur, obligation rappelée en l'espèce. Au regard de celle-ci, on peut se demander si l'employeur n'a pas l'obligation d'agir pour faire cesser le harceleur, si besoin par le licenciement (V., en ce sens, l'article L. 1152-5 du code du travail qui dispose que « tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire »).

En l'espèce, les faits s'étaient poursuivis après que l'employeur en avait eu connaissance. C'est pourquoi la Cour considère que la faute grave pouvait être retenue « quelle qu'ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur, lequel est tenu à une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ». L'employeur peut donc sanctionner la répétition de faits de même nature qu'il a, dans un premier temps, ignorés.

## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ■ Indemnité de requalification d'une succession de contrats de mission

*Lorsque le contrat de mission est requalifié en contrat à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité spécifique de requalification, alors même que la relation de travail s'est poursuivie en contrat à durée indéterminée.*

Par le présent arrêt, la Cour confirme sa position au sujet de l'indemnité de requalification en cas de contrats de mission successifs : lorsqu'il requalifie en contrat à durée indéterminée une succession de missions d'intérim, le juge doit accorder au salarié une seule indemnité de requalification dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire. La Cour était venue préciser que la « requalification de plusieurs contrats de mission en relation contractuelle à durée indéterminée n'entraîne le versement d'indemnités qu'au titre de la rupture du contrat à durée indéterminée. Ainsi, quel que soit le nombre de contrats de mission conclus, la requalification est applicable à l'ensemble de ceux-ci et non pas à chaque contrat irrégulier. Par conséquent, en cas de rupture du contrat, le salarié ne peut prétendre qu'à une seule indemnité de requalification dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire ».

Poursuivant dans cette lignée et confirmant sa position antérieure, la chambre sociale avait par la suite décidé que, « même lorsqu'elle fait l'objet d'une interruption pendant plusieurs mois, la succession de contrats de mission avec le même salarié qui est requalifiée en contrat à durée indéterminée ne peut donner lieu qu'à une indemnité unique de requalification, de préavis, et pour rupture abusive ». Encore très récemment, la Cour de cassation a confirmé sa jurisprudence au sujet d'un salarié intérimaire qui réclamait la requalification en trois contrats de travail à durée indéterminée pour des contrats de mission espacés de plusieurs mois, jugeant que le salarié ne pouvait prétendre qu'à une seule indemnité de requalification et une seule indemnisation pour rupture abusive.

En l'espèce, un salarié avait été mis à disposition à compter du 1<sup>er</sup> juin 1999 dans le cadre de contrats de mission successifs motivés par un accroissement temporaire d'activité pour occuper divers postes d'opérateurs de production, d'opérateur atelier et d'agent d'usinage. Le 26 août 2002, il est engagé par l'entreprise utilisatrice en qualité d'opérateur de montage par contrat de travail à durée indéterminée. Licencié pour inaptitude le 26 août 2007, le salarié saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir le versement de diverses sommes, dont l'indemnité de requalification. La cour d'appel le déboute de cette dernière demande au motif que les relations contractuelles s'étaient poursuivies sans aucune interruption dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Par conséquent, cette indemnité n'avait pas à lui être versée. Dans un second moyen de cassation, le salarié développe l'argumentation selon laquelle la circonstance que le contrat de travail à durée déterminée ait été poursuivi après l'échéance du terme ou que les parties aient conclu un contrat à durée indéterminée, ne prive pas le salarié du droit de demander la requalification du contrat à durée déterminée initial et d'obtenir le versement de l'indemnité spéciale de requalification.

Aux visas des articles L. 1251-40 et L. 1251-41 du code du travail, la Cour de cassation rappelle d'abord que « lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en méconnaissance des dispositions des articles L. 1251-5 à L. 1251-7, L. 1251-10 à L. 1251-12, L. 1251-30 et L. 1251-35 du code du travail, ce salarié peut faire valoir auprès de celle-ci les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission ».

S'appuyant sur sa jurisprudence, la Cour précise ensuite que « la circonstance que la relation de travail [a] été poursuivie après la fin de la mission ou que les parties [ont] conclu un contrat à durée indéterminée ne prive pas le salarié de l'indemnité spéciale de requalification qui ne peut être inférieure à un mois de salaire prévue par l'article L. 1251-41 du code du travail ».





L'entreprise utilisatrice sera ainsi condamnée à verser cette indemnité de requalification au salarié concerné même si la relation de travail s'est poursuivie dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

## #FORMATION PROFESSIONNELLE - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ■ Conséquences du défaut d'actions de formation professionnelle

*Le manquement de l'employeur à l'obligation de formation prévue par l'article L. 1225-59 du code du travail ne constitue pas à lui seul une discrimination illicite ni ne caractérise une violation d'une liberté fondamentale.*

Le droit à la formation professionnelle fait une fois de plus l'objet d'une intense actualité. En effet, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale comporte un certain nombre de mesures relatives à la formation professionnelle faisant suite à l'adoption du projet de loi relatif à la formation professionnelle inspiré de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013. Désormais, l'article L. 6315-1 du code du travail dispose qu'à « l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi », qui ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien professionnel, « qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical ». Ainsi, la lettre du texte au sujet de l'action de formation professionnelle à la suite d'un congé devient impérative. Dès lors, l'article L. 1225-59 du code du travail, qui dispose que « le salarié reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail », doit se combiner avec l'article L. 6315-1 du code du travail. Dans ces deux arrêts du 5 mars 2014, la Cour devait se pencher sur les conséquences du manquement de l'employeur à son obligation de faire bénéficier les salariés d'une action de formation professionnelle dans les cas visés à l'article L. 1225-59 du code du travail.

Dans la première espèce (n° 12-27.701), une danseuse avait été engagée dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée d'usage qui se sont succédé sur une période de plus de dix années. Puis, à l'issue d'un congé parental, la salariée n'est pas réengagée. Elle saisit la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la requalification des contrats d'usage en un contrat à durée indéterminée et des dommages-intérêts pour discrimination. Les juges du fond condamnent l'employeur à lui payer des dommages-intérêts pour discrimination au seul motif que l'employeur subordonnait la poursuite du contrat de travail à un état physique et esthétique, sans justifier en l'espèce d'un quelconque programme d'aide et de soutien pour permettre à la salariée de retrouver des capacités optimales. La Cour de cassation censure néanmoins cette position en considérant que « le manquement de l'employeur à l'obligation de formation prévue par l'article L. 1225-59 du code du travail ne constitue pas à lui seul une discrimination illicite ».

Dans la seconde espèce rapportée (n° 11-14.426), la Cour devait répondre à la question de savoir si l'insuffisance d'actions en formation est de nature à constituer une violation d'une liberté fondamentale. Une salariée au terme de différents congés, dont en dernier lieu un congé parental d'éducation, a repris le travail le 22 octobre 2007. Le 21 décembre 2007, elle est licenciée pour insuffisance professionnelle et comportement inadapté. Contestant la rupture de son contrat de travail, la salariée saisit la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail. Les juges du fond retiennent que l'insuffisance professionnelle reprochée à la salariée, après douze jours de travail effectif et une interruption professionnelle quasi continue de plus de onze années, s'explique par l'indigence de la formation professionnelle qui lui a été dispensée pendant cette période de reprise de douze jours qui était censée lui permettre de faire face aux changements de techniques et des méthodes de travail. Par conséquent, considérant que le licenciement est intervenu en violation de l'article L. 1225-59 du code du travail et du droit fondamental à la formation de tout salarié, les juges du fond déclarent le licenciement nul. La Cour de cassation censure néanmoins cette position au motif, d'une part, que « le juge ne peut, en



Soc. 5 mars 2014,  
FS-P+B, n° 12-27.701  
Soc. 5 mars 2014,  
FS-P+B, n° 11-14.426



l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, annuler le licenciement ». Cette solution s'inscrit dans le sillage de décisions antérieures. La Cour rappelle ainsi le principe « pas de nullité sans texte ». D'autre part, la Cour est venue préciser que « la méconnaissance par l'employeur du droit au salarié à une action de formation professionnelle prévu par l'article L. 1225-59 du code du travail ne caractérise par la violation d'une liberté fondamentale ». Cette position ne manquera pas d'être discutée en doctrine, notamment à l'aune de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui dispose en son article 14 que « toute personne a droit à l'éducation, ainsi qu'à l'accès à la formation professionnelle et continue ».

---

**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.