

A LA UNE :

CONFIRMATION DE L'ASSOUPLISSEMENT DE L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE RÉSULTAT PESANT SUR L'EMPLOYEUR

Dans un arrêt en date du 1^{er} juin 2016 (Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que « **ne méconnaît pas l'obligation légale** lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et **qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser** ».

Par cet arrêt, la Cour de cassation confirme l'assouplissement de sa jurisprudence sur l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur opéré à la fin de l'année 2015, et entrevu en 2014.

L'exonération de la responsabilité de l'employeur en cas de faits de harcèlement est néanmoins subordonnée au respect de deux conditions cumulatives exposées ci-après.

La genèse de l'obligation de sécurité de résultat

L'obligation de sécurité de résultat est apparue en droit positif à travers les « **arrêts amiante** » de 2002 (not., Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 99-18.389) selon lesquels « *en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise* ».

Confirmée par l'Assemblée plénière de la Cour de cassation (Cass. ass. Plé., 24 juin 2005, n° 03-30.038), cette obligation a par la suite été

étendue au droit du travail et notamment en **matière de sécurité et de santé au travail**.

Depuis 2002, la jurisprudence de la chambre sociale et de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation était ainsi unanime pour qualifier cette exigence d'obligation de résultat.

Il avait ainsi notamment été jugé que « *l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité* » (Cass. soc., 29 juin 2006, n° 05-43.914).

En conséquence, en cas d'atteinte à la santé des salariés, du fait notamment de violences physiques, morales ou de harcèlement, **seule la force majeure était susceptible d'exonérer l'employeur de sa responsabilité**.

La mise en place d'une telle obligation visait à **améliorer la réparation allouée aux victimes du risque professionnel**.

Un revirement jurisprudentiel attendu

Cette solution, critiquée en ce qu'elle rendait automatique la sanction de l'employeur, qui ne pouvait s'exonérer en démontrant l'absence de faute de sa part, a fait l'objet d'une évolution.

Initialement opéré dans des décisions inédites (Cass. soc., 3 déc. 2014, n° 13-18.743 ; Cass. soc., 5 mars 2015, n° 13-26.321), le revirement de jurisprudence a été consacré dans un arrêt du 25 novembre 2015 aux termes duquel la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que « *ne méconnaît pas l'obligation légale lui*

imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail » (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444).

Il a ainsi été admis à cette occasion que **l'employeur pouvait s'exonérer de sa responsabilité en matière d'atteinte à la sécurité ou à la santé du salarié en démontrant qu'il avait pris les mesures de prévention nécessaires et adaptées pour éviter la réalisation du dommage.**

En pratique, l'appréciation de la faute de l'employeur suppose désormais de prendre en considération les éventuelles diligences accomplies par l'employeur pour préserver la santé et la sécurité des salariés.

Dans un arrêt du 1er juin 2016 (Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-19.702), **la Cour de cassation a étendu au harcèlement moral cette solution en admettant que l'employeur pouvait s'exonérer de sa responsabilité sous réserve, toutefois, qu'il soit en mesure de démontrer qu'il a :**

- **mis en œuvre, en amont des faits en cause, toutes les actions nécessaires pour prévenir leur survenance conformément aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail** (à savoir des actions de formation et d'information) ;
- **fait effectivement cesser les agissements de harcèlement moral dès son information de l'existence de faits susceptibles de constituer un tel harcèlement.**

A cette occasion, il a en l'espèce également été jugé que la mise en place d'un dispositif d'alerte n'est pas suffisant pour remplir cette

obligation si les actions de formation et d'information n'ont pas été mises en œuvre (Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-19.702).

Les moyens de défense de l'employeur

Compte tenu de l'évolution de la position de la Cour de cassation à l'égard de l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur, celui-ci dispose donc désormais de moyens de défense pour prévenir l'engagement de sa responsabilité à ce titre.

Il apparaît tout d'abord fondamental que les entreprises se dotent d'une politique de prévention des risques professionnels auxquels elles peuvent être confrontées du fait de leur activité. Invoquer la mise en œuvre d'une politique d'information et de formation de nature à prévenir la survenance d'un dommage supposera néanmoins que celle-ci soit effective et adaptée.

Par ailleurs, l'employeur devra également être en mesure d'établir qu'il a pris toute mesure utile pour faire cesser le dommage (en matière de harcèlement moral, cela pourrait notamment se traduire par un changement de service des protagonistes ou la mise en place de séances de coaching...).

La mise en œuvre de ces précautions n'est toutefois pas de nature, à ce jour, à toujours exonérer l'employeur de sa responsabilité. Dans un arrêt du 26 mai 2016, la Cour de cassation a ainsi jugé que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité de résultat à l'égard de l'un de ses salariés victime de violences physiques exercées par l'un de ses collègues, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements (Cass. soc., 26 mai 2016, n° 14-15.566).

Il conviendra donc de suivre avec attention la suite de cette évolution jurisprudentielle.

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Cass. soc., 3 mai 2016, n° 15-11.046

« (...) la lettre de licenciement qui mentionne que le licenciement a pour motifs économiques la suppression de l'emploi du salarié consécutive à la réorganisation de l'entreprise justifiée par des difficultés économiques et (ou) la nécessité de la sauvegarde de sa compétitivité, répond aux exigences légales, sans qu'il soit nécessaire qu'elle précise le

niveau d'appréciation de la cause économique quand l'entreprise appartient à un groupe ; (...) c'est seulement en cas de litige qu'il appartient à l'employeur de démontrer, dans le périmètre pertinent, la réalité et le sérieux du motif invoqué ».

La Cour de cassation énonce qu'en cas de licenciement économique au sein d'une entreprise appartenant à un

groupe, il n'est pas nécessaire pour l'employeur de faire référence à la situation du groupe dans la lettre de licenciement.

Cass. soc., 19 mai 2016, n° 14-10.251

« Attendu que, pour condamner l'employeur au paiement de l'indemnité d'un mois de salaire prévue par l'article L. 1235-15 du code du travail, la cour d'appel retient que la société comptait plus de onze salariés et aurait dû être dotée de délégués du personnel, sauf à produire un procès-verbal de carence ;

Qu'en statuant ainsi alors que la recodification étant, sauf dispositions expresses contraires, intervenue à droit constant, il en résulte que l'article L. 1235-15 du code du travail n'est applicable qu'aux licenciements économiques collectifs visés aux articles L. 1233-8 et L. 1233-28 du même code, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

L'article L. 1235-15 du code du travail prévoit qu'est irrégulière toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise où le comité d'entreprise ou les délégués du personnel n'ont pas été mis en place alors qu'elle est assujettie à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi. Dans cette hypothèse, le salarié a droit à une indemnité minimale d'un mois de salaire brut. La Cour de cassation énonce que cette indemnité ne bénéficie qu'aux salariés licenciés dans le cadre d'une procédure de licenciement économique collectif.

Cass. soc., 31 mai 2016, n° 15-21.175

« Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 2143-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, la désignation d'un délégué syndical peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques ; que ces dispositions, même si elles n'ouvrent qu'une faculté aux organisations syndicales représentatives, sont d'ordre public quant au périmètre de désignation des délégués syndicaux ; qu'il s'ensuit qu'un accord d'entreprise, conclu antérieurement à l'entrée en vigueur de ce texte, se référant à un périmètre de désignation des délégués syndicaux identique à celui des élections au

comité d'entreprise, ne peut priver un syndicat du droit de désigner un délégué syndical au niveau d'un établissement, au sens de l'article L. 2143-3 du code du travail, peu important que cet accord n'ait pas été dénoncé ».

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a permis aux organisations syndicales de désigner leurs représentants dans un périmètre différent de celui retenu pour le comité d'entreprise. La Cour de cassation invalide ici les accords collectifs antérieurs à la loi qui retiennent un cadre de désignation identique à celui du comité d'entreprise et rappelle que ces dispositions sont d'ordre public.

Cass. soc., 8 juin 2016, n° 15-17.555

« Attendu que les dispositions de l'article L. 1237-11 du code du travail relatives à la rupture conventionnelle entre un salarié et son employeur ne sont pas applicables à une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs ayant pour objet d'organiser, non pas la rupture, mais la poursuite du contrat de travail ».

La rupture d'un commun accord du contrat de travail ne peut intervenir que dans les conditions des articles L.1237-11 et suivants du code du travail relatifs à la rupture conventionnelle. La Cour de cassation précise que ces dispositions ne s'appliquent pas à une convention conclue entre un salarié et deux employeurs successifs, organisant la rupture du contrat de travail initial et la conclusion d'un nouveau contrat avec le nouvel employeur.

Cass. soc., 19 mai 2016, n° 15-12.137 et n° 15-11.047

« (...) lorsque les départs volontaires prévus dans un plan de sauvegarde de l'emploi s'adressent aux salariés dont le licenciement est envisagé en raison de la réduction des effectifs, sans engagement de ne pas licencier si l'objectif n'est pas atteint au moyen de ruptures amiables des contrats de travail des intéressés, l'employeur est tenu, à l'égard de ces salariés, d'exécuter au préalable l'obligation de reclassement prévue dans le plan, en leur proposant des emplois disponibles et adaptés à leur situation personnelle, dans les sociétés du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent la permutation de tout ou partie du personnel ».

La Cour de cassation rappelle que lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi contient un plan de départs volontaires, sans engagement pris de la part de l'employeur de ne pas licencier les salariés dont l'emploi est supprimé,

le fait que les salariés aient accepté la proposition de convention de départ volontaire ne dispense pas l'employeur de se soumettre au préalable à son obligation de reclassement.

EN BREF

Un décret n° 2016-660 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail a été publié le 25 mai 2016.

Un décret n° 2016-667 relatif au calcul des droits à pension d'invalidité dans le cadre de la coordination entre divers régimes a été publié le 26 mai 2016.

Un décret n° 2016-756 relatif à l'amélioration de la reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles et du fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles a été publié le 9 juin 2016.

LE COIN DU PRATICIEN :

LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

La clause de non-concurrence permet à l'employeur de se prémunir contre la concurrence éventuelle d'un salarié après la rupture de son contrat de travail.

Objet et champ d'application

La clause de non-concurrence vise à interdire à un salarié, à l'expiration de son contrat de travail et pendant une certaine durée, d'exercer une activité professionnelle concurrente susceptible de porter atteinte aux intérêts de son ancien employeur.

Elle s'applique au salarié qui crée son entreprise ou qui se met au service d'une entreprise exerçant une activité similaire.

Elle peut être introduite dans tous les types de contrat de travail : à durée déterminée ou à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Conditions de validité

Une clause de non-concurrence est licite, si elle :

- est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'employeur ;
- est limitée dans le temps et dans l'espace, afin de permettre au salarié d'exercer une activité normale, conforme à sa

qualification professionnelle et à son expérience ;

- tient compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
- comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière. Celle-ci est due quelles que soient les conditions de la rupture du contrat de travail (démission, licenciement, rupture conventionnelle, etc.) (Cass. soc., 25 juin 2012, n°10-11.590).

Ainsi, une stipulation contractuelle ne peut minorer le montant de la contrepartie financière en cas de rupture amiable ou en cas de licenciement pour faute lourde ou grave (Cass. soc., 10 décembre 2008, n°07-41.791 ; Cass. soc., 27 février 2007, n°05-44.984).

Ces 4 conditions de validité sont cumulatives (Cass. soc., 29 janvier 2003, n°00-44.882).

Elles sont appréciées au regard des fonctions exercées par le salarié, de sa qualification, de sa spécialisation, de son positionnement stratégique dans l'entreprise et des difficultés probables à retrouver un emploi.

Si la clause ne respecte pas les conditions de validité posées par la jurisprudence, elle est, en principe, considérée comme nulle.

Le juge peut également restreindre le champ d'application géographique, professionnel ou la durée d'application de la clause de non-concurrence si celle-ci apparaît déséquilibrée (Cass. soc., 25 mars 1998, n°95-41.543 ; Cass. soc., 18 septembre 2002, n°00-42.904 ; Cass. soc., 25 mars 1998, 94-20.780).

Par ailleurs, jusqu'à un arrêt du 25 mai 2016, la Cour de cassation considérait que l'exécution d'une clause de non-concurrence illicite causait « nécessairement » un préjudice au salarié.

Depuis cet arrêt, qui s'inscrit dans un courant jurisprudentiel récent, la Cour de cassation a précisé que « *l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond* ».

Dorénavant, le salarié ne peut donc plus se contenter d'alléguer que la clause de non-concurrence est illicite, il doit démontrer l'existence du préjudice réellement subi du fait de cette stipulation illicite (Cass. soc., 25 mai 2016, n°14-20.578).

Mise en œuvre

La clause de non-concurrence s'applique quel que soit le mode de rupture du contrat : démission, départ à la retraite, licenciement, cessation volontaire d'activité de l'entreprise, rupture du contrat de travail consécutive à une liquidation judiciaire, etc.

Elle est mise en œuvre à compter de la rupture du contrat de travail, c'est-à-dire à la date de départ effectif du salarié de l'entreprise (Cass. soc., 10 novembre 1998, n°96-41.308).

A compter de cette date, l'employeur est tenu de verser la contrepartie financière. Celle-ci est versée pendant toute la durée d'application de la clause de non-concurrence. Le défaut de versement de la contrepartie financière par l'employeur libère le salarié de sa propre obligation de non-concurrence.

Renonciation

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence si le contrat de travail ou la convention collective le prévoit.

A défaut, il doit recueillir l'accord du salarié pour y renoncer.

En l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles, cette renonciation doit avoir lieu au moment du licenciement du salarié (Cass. soc., 13 juillet 2010, n°09-41.626).

En cas de licenciement ou de démission avec dispense de préavis, la levée de la clause de non-concurrence doit intervenir au plus tard à la date du départ effectif du salarié, peu important que le contrat de travail ou la convention collective prévoient des délais de renonciation plus longs (Cass. soc., 13 mars 2013, n°11-21.150 ; Cass. soc., 21 janvier 2015, n°13-24.471).

Lorsqu'une disposition conventionnelle ou contractuelle prévoit la faculté pour l'employeur de renoncer à la clause de non-concurrence, cette renonciation doit être faite dans les délais et formes prévus par la convention collective ou le contrat de travail.

En tout état de cause, cette renonciation doit être écrite, expresse et précise.

Sanctions

La violation par le salarié de la clause de non-concurrence libère l'employeur de son obligation de lui verser la contrepartie financière (Cass. soc., 5 mai 2004, n°01-46.261).

L'employeur doit prouver la violation de cette clause par le salarié (Cass. soc., 25 mars 2009, n°07-41.186).

Il peut solliciter :

- des dommages-intérêts pour le préjudice subi ;
- la condamnation, éventuellement sous astreinte, du salarié à cesser son activité concurrente.

Enfin, la clause de non-concurrence contient généralement une clause pénale qui prévoit que le salarié qui viole son obligation de non-concurrence devra payer à l'entreprise la somme forfaitaire fixée par la clause.

VIE DU CABINET

Mickaël d'Allende est intervenu dans le cadre du certificat d'études spécialisées en droit social auprès des étudiants du DJCE (Diplôme

de Juriste Conseil d'Entreprise) le 1^{er} juin 2016, sur le thème « Rémunération et politique salariale ».

ALTANA
VOCATS • PARIS

45 rue de Tocqueville • 75017 Paris, France
Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00
www.altanalaw.com

