



NOUS AVONS LE PLAISIR DE VOUS COMMUNIQUER CE FLASH SOCIAL QUI REPREND L'ACTUALITE MARQUANTE DES MOIS PRECEDENTS AFIN DE VOUS ACCOMPAGNER DANS L'EXERCICE DE VOTRE PRATIQUE DU DROIT SOCIAL ET DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

Octobre - Novembre 2018

SOMMAIRE

CONTRAT DE TRAVAIL	
Requalification des contrats de prestations de services en contrat de travail Cass. soc., 28 novembre 2018, n°17-20.079	p. 2
En l'absence de signature par l'une des parties, le CDD est requalifié en CDI Cass. soc., 14 novembre 2018, n°16-19.038	p. 2
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	
L'alcoolisme au volant ne constitue pas une faute grave lorsqu'il a lieu pendant les congés du salarié Cass. soc., 24 octobre 2018, n°17-16.099	p. 3
SANTÉ ET SÉCURITÉ	
Altercations entre salariés et obligation de sécurité de l'employeur Cass. soc., 17 octobre 2018, n°16-25.438 et Cass. soc., 17 octobre 2018, n°17-17.985	p. 4
DURÉE DU TRAVAIL	
Obligation de payer les heures supplémentaires nécessaires à la réalisation des tâches confiées Cass. soc., 14 novembre 2018, n°17-16.959 et Cass. soc., 14 novembre 2018, n°17-20.659	p. 5
PRÉJUDICE NÉCESSAIRE	
Abandon de notion de préjudice nécessaire : nouvelle dérogation Cass. soc., 17 octobre 2018, n°17-14.392	p. 6

CONTRAT DE TRAVAIL

Requalification des contrats de prestations de services en contrat de travail

Cass. soc., 28 novembre 2018, n°17-20.079

Ce qu'il faut retenir :

Les contrats de prestations de services des travailleurs indépendants des plateformes web peuvent être requalifiés en contrat de travail lorsqu'un lien de subordination est caractérisé. C'est notamment le cas lorsque la plateforme a mis en place un système de géolocalisation à l'égard du travailleur et qu'elle dispose d'un pouvoir de sanction à l'égard de ce dernier.

Pour approfondir :

L'affaire portée devant la Cour de cassation concernait une société qui utilisait une plateforme web ainsi qu'une application afin de mettre en relation des restaurants, des clients commandant des repas via la plateforme et des livreurs à vélo exerçant leur activité sous le statut d'autoentrepreneur.

Un livreur qui avait conclu un contrat de prestations de services avec la société utilisant la plateforme, avait saisi la juridiction prud'homale afin de voir requalifier son contrat de prestations de services en contrat de travail.

Aux termes d'un arrêt rendu le 20 avril 2017, la Cour d'appel de Paris a rejeté cette demande, considérant notamment que le livreur était libre de choisir ses horaires de travail, de ne pas travailler pendant une période dont la durée était à sa seule discrétion et que cette liberté totale de travail ou non lui permettait de choisir chaque semaine ses jours et son nombre de jours de travail ainsi que ses congés.

Ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation qui, aux termes d'un arrêt du 28 novembre 2018, a cassé cette décision pour violation de l'article L. 8221-6 du Code du travail, en déclarant que :

« Attendu cependant que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ; que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'elle constatait, d'une part, que l'application était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci et, d'autre part, que la société Take Eat Easy disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier, la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations dont il résultait l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination, a violé le texte susvisé ».

Ainsi, dès lors qu'un lien de subordination est caractérisé, le contrat de prestations de services doit être requalifié en contrat de travail.

En l'espèce, ce lien de subordination était caractérisé, selon la Haute Cour, par le système de géolocalisation mis en place par la plateforme – permettant le suivi en temps réel de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par le livreur – et par le pouvoir de sanction dont disposait la société à l'égard du coursier.

A rapprocher : Article L. 8221-6 du Code du travail

En l'absence de signature par l'une des parties, le CDD est requalifié en CDI

Cass. soc., 14 novembre 2018, n°16-19.038

Ce qu'il faut retenir :

En l'absence de signature du contrat à durée déterminée (CDD) par l'une des parties, celui-ci est réputé conclu à durée indéterminée.

Pour approfondir :

Selon l'article L.1242-12, le CDD doit être établi par écrit, sous peine d'être réputé conclu pour une durée indéterminée.

La Cour de cassation vient rappeler, aux termes d'un arrêt rendu le 14 novembre 2018, que cette solution s'applique également en l'absence de signature du contrat par l'une des parties.

Dans les faits ayant donné lieu à cet arrêt, un salarié avait conclu 12 CDD de remplacement avec son employeur entre le 31 mars 2009 et le 19 mars 2012.

Le salarié avait ensuite saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir requalifier sa relation de travail en contrat à durée indéterminée (CDI), considérant que lesdits CDD étaient irréguliers faute d'avoir été signés par l'employeur.

La Cour d'appel avait considéré qu'une telle irrégularité ne pouvait entraîner la requalification des CDD en CDI, ajoutant que le salarié ne contestait pas que les contrats « [aient] été conclus avec celui dont la signature fait défaut et qu'ils ont été exécutés conformément aux dispositions qui y étaient convenues ».

Tel n'est pas la position de la Haute Juridiction qui a cassé cet arrêt au visa de l'article L. 1242-12 du Code du travail en déclarant : « *qu'en statuant ainsi, alors que, faute de comporter la signature de l'une des parties, les contrats à durée déterminée ne pouvaient être considérés comme ayant été établis par écrit et qu'ils étaient, par suite, réputés conclus pour une durée indéterminée, la Cour d'appel a violé le texte susvisé* ».

L'absence de signature du CDD par les deux parties entraîne bien sa requalification en CDI. Cette décision affirmée ici s'agissant de l'absence de signature de l'employeur avait déjà été prononcée s'agissant de celle du salarié (Cass. soc., 30 octobre 2002, n°00-45.677), sauf mauvaise foi ou intention frauduleuse de ce dernier refusant de signer son CDD dans le but d'en solliciter la requalification par la suite (Cass. soc., 7 mars 2012, n°10-12.091).

A rapprocher : Article L. 1242-12 du Code du travail ; Cass. soc., 7 mars 2012, n°10-12.091

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'alcoolisme au volant ne constitue pas une faute grave lorsqu'il a lieu pendant les congés du salarié
Cass. soc., 24 octobre 2018, n°17-16.099

Ce qu'il faut retenir :

Le licenciement pour faute grave d'un salarié à la suite de la suspension de son permis de conduire pour une période de 3 mois résultant d'un contrôle d'alcoolémie positif au volant de son véhicule personnel et pendant ses congés payés est sans cause réelle et sérieuse.

Pour approfondir :

Un salarié, conducteur routier, avait fait l'objet, pendant ses congés payés, d'une suspension de son permis de conduire d'une durée de 3 mois à la suite d'un contrôle positif au volant de son véhicule personnel.

Il en avait informé son employeur dès sa reprise.

Ce dernier avait alors engagé une procédure de licenciement qui s'était soldée par un licenciement pour faute grave au regard du comportement dangereux et persistant du salarié dans la conduite de véhicules routiers.

Étaient ainsi évoquées dans la lettre de licenciement, en sus de la suspension de son permis de conduire, plusieurs infractions du salarié au Code de la route dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

Saisie d'un pourvoi de l'employeur, la Cour de cassation a rappelé le principe selon lequel un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, fonder un licenciement disciplinaire. Pour faire exception à ce principe, il faut démontrer un manquement du salarié à une obligation découlant du contrat de travail.

Or, la Cour de cassation avait déjà, à plusieurs reprises, jugé que le retrait du permis à la suite d'une infraction au Code de la route commise dans le cadre de la vie personnelle, ne pouvait constituer une violation d'une obligation contractuelle par le salarié (Cass. soc., 3 mai 2011, n°09-67.464, Cass. soc., 10 juillet 2013, n°12-16.878, Cass. soc., 5 février 2014, n°12-28.897).

Au cas particulier, le licenciement pour faute grave du conducteur routier ne pouvait être que requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse dès lors que la suspension de son permis résultait d'une infraction commise dans le cadre de sa vie personnelle, pendant ses congés payés et avec son véhicule personnel.

Par ailleurs, l'employeur ne pouvait pas se rattacher au trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise qu'aurait pu créer cette suspension de permis de conduire dans la mesure où il ne l'avait pas invoqué dans la lettre de licenciement de son salarié.

Dans de telles situations où l'infraction routière a été commise dans le cadre de la sphère personnelle du salarié, la seule solution pour l'employeur de pouvoir licencier le salarié est d'aller sur le terrain non disciplinaire en invoquant un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise.

La Cour de cassation a, en effet, déjà considéré que la suspension du permis de conduire pour conduite en état d'ivresse en dehors des heures de travail constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement dès lors que ce permis de conduire était nécessaire à l'exercice effectif de l'activité professionnelle du salarié (*Cass. soc., 15 janvier 2014, n°12-22.117*).

A rapprocher : Cass. soc., 5 février 2014, n°12-28.897 ; Cass. soc., 15 janvier 2014, n°12-22.117

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Altercations entre salariés et obligation de sécurité de l'employeur

Cass. soc., 17 octobre 2018, n°16-25.438
et Cass. soc., 17 octobre 2018, n°17-17.985

Ce qu'il faut retenir :

Une altercation entre salariés sur le lieu de travail peut mettre en jeu la responsabilité de l'employeur et donner lieu à des dommages et intérêts si ce dernier n'a pas pris des mesures de prévention, ni des mesures immédiates et suffisantes pour faire cesser la violence morale en résultant, ou propres à éviter qu'elle ne se renouvelle.

Pour approfondir :

Pour rappel, l'obligation de sécurité de l'employeur définie aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail consiste à assurer la sécurité et à protéger la santé physique et mentale des salariés en prenant notamment les mesures suivantes :

- des actions de prévention des risques professionnels,
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Auparavant qualifiée d'obligation de résultat, la Cour de cassation admet depuis 2015 que (*Cass. soc., 25 novembre 2015, n°14-24.444 ; Cass. soc., 22 septembre 2016, n°15-14.005*) :

- d'une part, l'exposition du salarié à un risque pour sa santé ou sa sécurité ne suffit plus à entraîner automatiquement la responsabilité de l'employeur au titre de son obligation de sécurité,

- d'autre part, cette responsabilité de l'employeur n'est pas engagée si ce dernier justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

Dans les deux affaires ayant donné lieu aux arrêts du 17 octobre dernier, la Cour de cassation offre une nouvelle illustration de son interprétation de l'obligation de sécurité de l'employeur.

Dans la première affaire (n°16-25.438), une salariée avait été victime de propos à connotation raciste tenus par un autre salarié de l'entreprise. Les juges du fond avaient fait droit à la demande indemnitaire (3.000 €) de la salariée en considérant que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité dès lors que la salariée avait été victime « *sur le lieu de travail de violence morale exercée par l'un ou par l'autre de ses salariés quand bien même il a pris ultérieurement des mesures en vue de réprimer ces agissements* ».

Ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation qui considère que la Cour d'appel aurait dû rechercher si l'employeur ne justifiait pas avoir pris des mesures de prévention légalement prévues, en plus de prendre des mesures immédiates propres à faire cesser la violence morale résultant des propos à connotation raciste tenus par un des salariés de l'entreprise.

Dans la seconde affaire (n°17-17.985), une première altercation verbale avait eu lieu entre deux salariés au mois de juillet 2013. À la suite de cette altercation, l'employeur a organisé une réunion entre les deux salariés, en présence d'un troisième salarié neutre, pour résoudre leur différend lié à des difficultés de communication.

Lors de cette réunion, le salarié responsable de l'altercation s'était excusé. S'en étaient suivies plusieurs réunions périodiques afin de faciliter l'échange entre les deux services concernés et en particulier entre ces deux salariés.

Malgré ces mesures, cet incident s'était renouvelé cinq mois plus tard. Cette nouvelle altercation avait entraîné, pour le salarié victime, des soins médicaux, sans arrêt de travail, et avait été qualifiée d'accident du travail.

Le salarié avait alors sollicité en justice la réparation de son préjudice du fait de l'exécution déloyale du contrat de travail par l'employeur, dont il considérait qu'il avait manqué à son obligation de sécurité.

La Cour d'appel avait fait droit à sa demande et lui avait accordé 3.000 € de dommages et intérêts.

Contrairement à la première affaire, la Cour de cassation valide dans cet arrêt le raisonnement des juges du fond, en considérant que l'employeur « *bien qu'ayant connaissance des répercussions immédiates causées sur la santé du salarié par une première altercation avec l'un de ses collègues, des divergences de vues et des caractères très différents voire incompatibles des protagonistes et donc du risque d'un nouvel incident, la société n'avait pris aucune mesure concrète pour éviter son renouvellement hormis une réunion le lendemain de l'altercation et des réunions périodiques de travail concernant l'ensemble des salariés* ».

Les juges du fond avaient ainsi bien recherché dans cette affaire si l'employeur avait pris ou non des mesures de prévention suffisantes, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

A rapprocher : Cass. soc., 25 novembre 2015, n°14-24.444 ; Cass. soc., 22 septembre 2016, n°15-14.005

DURÉE DU TRAVAIL

Obligation de payer les heures supplémentaires nécessaires à la réalisation des tâches confiées

Cass. soc., 14 novembre 2018, n°17-16.959
et Cass. soc., 14 novembre 2018, n°17-20.659

Ce qu'il faut retenir :

Aux termes de deux arrêts rendus le 14 novembre 2018, la Cour de cassation fait évoluer sa jurisprudence en matière de paiement d'heures supplémentaires de manière importante en décidant que lorsque l'employeur confie au salarié des tâches qu'il n'est pas en mesure d'exécuter sur ses heures de travail, il doit lui rémunérer les heures supplémentaires accomplies, et ce, même lorsque qu'il n'a pas demandé ou autorisé expressément l'accomplissement de ces heures.

Pour approfondir :

Selon la position historique de la Cour de cassation, les heures supplémentaires, pour être rémunérées, doivent avoir été effectuées avec l'accord, au moins tacite, de l'employeur (Cass. soc., 20 mars 1980, n°78-40.979). La jurisprudence avait cependant évolué de manière à permettre la rémunération d'heures supplémentaires rendues nécessaires par la nature ou la quantité des tâches demandées au salarié, en

l'absence d'accord de l'employeur (Cass. soc., 8 juillet 2010, n°09-40.932).

Aux termes de deux arrêts rendus le 14 novembre dernier, la Chambre sociale de la Cour de cassation a encore assoupli sa jurisprudence en la matière en décidant que les heures supplémentaires rendues nécessaires par la charge de travail confiée au salarié sont rémunérées quand bien même l'employeur avait interdit d'y avoir recours.

Dans les deux affaires, les salariés avaient pris acte de la rupture de leur contrat de travail en raison du non-paiement des heures supplémentaires effectuées en dépit d'une opposition de l'employeur mais dans des contextes sensiblement différents.

Dans la première affaire (n°17-16.959), l'employeur avait refusé de payer les heures supplémentaires du salarié, au motif que ce dernier les avait réalisées sans obtenir l'accord préalable de son employeur, qui lui était pourtant imposé aux termes d'un avenant à son contrat de travail. Précision est ici faite que ledit avenant avait précisément été rédigé à la suite d'heures supplémentaires effectuées par le passé et que sur ce fondement, l'employeur avait, à plusieurs reprises, demandé au salarié de cesser d'effectuer des heures supplémentaires.

La Cour d'appel avait cependant fait droit à la demande du salarié en considérant qu'il importait peu qu'il n'ait pas obtenu d'accord préalable, dès lors que ses heures supplémentaires étaient rendues nécessaires par les tâches qui lui étaient confiées.

Dans la seconde affaire, l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires n'était pas prévue au contrat de travail du salarié. Pour autant, l'employeur avait adressé plusieurs mails au salarié pour lui demander de ne pas effectuer d'heures supplémentaires. La Cour d'appel avait rejeté la demande du salarié, estimant qu'il n'avait pas à mettre l'employeur « *devant le fait accompli* ». La Haute Cour a cassé la décision des premiers juges en considérant qu'ils s'étaient déterminés « *sans rechercher si, ainsi qu'il le lui était demandé, les heures de travail accomplies avaient été rendues nécessaires à la réalisation des tâches confiées au salarié* ».

La Cour de cassation a adopté une position de principe, dont la motivation a été développée aux termes de son arrêt rendu dans la première affaire en déclarant que (n°17-16.959) : « *le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées* ».

La rémunération des heures supplémentaires est donc due lorsque le salarié a été contraint de les effectuer eu égard à sa charge de travail et ce, en dépit de l'absence d'accord de l'employeur et même de son opposition.

Les employeurs devront donc être vigilants puisqu'il ne leur sera donc plus possible de revendiquer l'absence d'autorisation préalable du salarié à effectuer des heures supplémentaires pour s'opposer à leur paiement, à condition toutefois qu'il soit établi par le salarié que leur réalisation était nécessaire à l'exécution des tâches qui leur étaient confiées, le caractère nécessaire étant soumis à l'appréciation souveraine des juges du fond.

A rapprocher : Cass. soc., 8 juillet 2010, n°09-40.932

PRÉJUDICE NÉCESSAIRE

**Abandon de notion de préjudice nécessaire :
nouvelle dérogation**

Cass. soc., 17 octobre 2018, n°17-14.392

Ce qu'il faut retenir :

En cas de licenciement économique, l'absence de mise en place d'instances représentatives du personnel (IRP), alors que l'employeur y était tenu, et sans qu'un procès-verbal de carence n'ait été établi, cause un préjudice aux salariés privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

Pour approfondir :

Par cet arrêt, la Cour de cassation pose une nouvelle exception à l'abandon de sa jurisprudence sur le préjudice dit « nécessaire ». Pour rappel, en application de cette jurisprudence initiée en 2003, la Cour de cassation avait retenu pour certains manquements de l'employeur à ses obligations légales ou conventionnelles (identifiés au fil des arrêts), l'existence nécessaire d'un préjudice ouvrant droit à réparation. En d'autres termes, l'existence du manquement entraînait la reconnaissance automatique d'un préjudice, sans qu'il soit nécessaire de le démontrer et même en l'absence de tout dommage.

Cette jurisprudence a fait l'objet d'un revirement en 2016. La Cour de cassation a en effet abandonné cette notion du préjudice nécessaire pour revenir au droit commun de la responsabilité civile, qui implique la nécessité de prouver le préjudice allégué. Par la suite,

c'est également au fil des arrêts que la Cour est venue confirmer ce revirement.

Toutefois, comme l'illustre l'arrêt du 17 octobre dernier, certaines exceptions subsistent. La Cour avait ainsi reconnu en 2017 l'existence d'un préjudice nécessairement constitué en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle pose ici une seconde dérogation concernant le défaut de consultation des instances représentatives du personnel dans le cadre d'un licenciement économique.

En l'espèce, un salarié avait fait l'objet d'un licenciement économique dans un cadre collectif. L'entreprise ne disposait pas de délégués du personnel, alors même qu'elle avait franchi le seuil d'effectif requis. Elle ne disposait pas non plus de procès-verbal de carence, permettant de couvrir cette irrégularité. Le salarié a de ce fait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages et intérêts pour irrégularité de procédure.

Il fondait sa demande sur les dispositions de l'article L.1235-15 du Code du travail, qui rend irrégulière toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise où le CSE n'a pas été mis en place alors que l'employeur y était légalement tenu et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi. En application de cet article, le salarié a droit dans ce cas à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut.

La Cour d'appel, conformément au revirement opéré en 2016, avait rejeté sa demande au motif qu'il ne justifiait pas d'un préjudice en rapport avec cette irrégularité.

La Cour de cassation a censuré la décision des juges du fond, considérant que : « *l'employeur qui met en œuvre une procédure de licenciement économique, alors qu'il n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel et sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts* ».

Cette décision a été rendue non seulement au visa de l'article L. 1235-15 du Code du travail, mais également à celui de l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, de l'article 382, devenu 1240, du Code civil et enfin de l'article 8 § 1 de la Directive n°2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

La Haute Cour ne s'est donc pas contentée de la disposition du Code du travail. Elle a combiné celle-ci avec les textes constitutionnels et fondamentaux, ainsi qu'avec les dispositions européennes, renforçant ainsi la position prise dans cet arrêt, par lequel elle maintient sa jurisprudence antérieure concernant le défaut de consultation des IRP dans le cadre d'un licenciement économique.

A rapprocher : Cass. soc., 13 avril 2016, n°14-28.293 ; Cass. soc., 13 septembre 2017, n°16-13.578 ; Cass. soc., 17 mai 2011, n°10-12.852

		Collaborateurs	
Nicolas Billon Associé-Gérant	nbillon@simonassocies.com	Annaël Bashan	abashan@simonassocies.com
		Charlotte Renard-Laux	crenard@simonassocies.com
		Amélie Charbonnel	acharbonnel@simonassocies.com
Anne-Laurence Faroux Associée	alfaroux@simonassocies.com	Ambre Corbin	acorbin@simonassocies.com