



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.

Janvier-Février 2019

SOMMAIRE

RUPTURE CONVENTIONNELLE La rupture conventionnelle peut résister au harcèlement moral Cass. soc., 23 janvier 2019, n°17-21.550	p. 2
INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL Fusion-absorption : le CE de l'entreprise absorbée peut transmettre ses biens et actions au CE de l'entreprise absorbante Cass. soc., 16 janvier 2019, n°17-26.993	p. 2
LICENCIEMENT Nullité du licenciement d'un salarié en absences prolongées lorsque celles-ci résultent d'un harcèlement moral Cass. soc., 30 janvier 2019, n°17-31.473	p. 3
OBLIGATION DE SECURITE DE L'EMPLOYEUR Obligation de sécurité de l'employeur en matière d'actes discriminatoires commis par des tiers Cass. soc., 30 janvier 2019, n°17-28.905	p. 4
CONTRAT DE TRAVAIL La Cour d'appel de Paris reconnaît le statut de salarié d'un chauffeur Uber CA Paris, Pôle 6 - Chambre 2, 10 janvier 2019, n°18-08.357	p. 5

RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle peut résister au harcèlement moral

Cass. soc., 23 janvier 2019, n°17-21.550

Ce qu'il faut retenir :

La chambre sociale de la Cour de cassation poursuit sa jurisprudence visant à faciliter la rupture conventionnelle – et ici à limiter les possibilités de remise en cause de sa validité – en jugeant que l'existence de faits avérés de harcèlement moral ne suffisait pas à obtenir la nullité de la convention, à défaut de démonstration d'un vice du consentement.

Pour approfondir :

La jurisprudence ne souhaite pas contrarier le succès de la rupture conventionnelle comme mode de séparation privilégié entre un salarié et son employeur. Après avoir jugé que ladite rupture conventionnelle pouvait être conclue dans de très nombreux cas de figure, la chambre sociale de la Cour de cassation vient limiter très strictement les possibilités, pour le salarié, d'obtenir la nullité de la convention.

L'arrêt rendu le 23 janvier 2019 vient rappeler que la charge de la preuve du vice du consentement incombe exclusivement au salarié et que celui-ci doit démontrer, même en présence de faits de harcèlement moral avérés, que ledit harcèlement a affecté – et donc vicié – son consentement à la rupture conventionnelle de son contrat de travail.

Au cas d'espèce, l'existence du harcèlement moral avait été reconnu en justice et la question était donc de savoir si une rupture conventionnelle du contrat de travail avait pu être valablement conclue dans un tel contexte, étant ici précisé que la salariée n'invoquait pas un vice du consentement mais mettait en avant le seul harcèlement moral constitué.

La Cour d'appel de Bastia a répondu par la négative à cette question en estimant que la convention était nulle sur le seul fondement du harcèlement moral sans que la salariée ait besoin de démontrer un vice du consentement.

Cette appréciation est censurée par la Cour régulatrice qui pose le principe « *qu'en l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture intervenue en application de l'article L.1237-11 du code du travail* ».

La Cour de cassation rappelle ici la primauté du vice du consentement et des dispositions des articles 1128 et suivants du code civil, à savoir que la convention sera nulle si le consentement d'une partie a été obtenu par suite de violence, d'erreur ou de dol.

Ici, la salariée aurait dû démontrer en quoi la situation de harcèlement moral avait contraint son consentement et qu'elle n'aurait jamais signé la convention sans ces faits de harcèlement, sans cette violence morale l'ayant placée dans une situation de fragilité psychologique. En d'autres termes, le harcèlement moral n'entraîne pas, en lui-même, un vice du consentement.

Cette décision de principe ne va donc pas démentir le succès de la rupture conventionnelle qui a de beaux jours devant elle dès lors qu'il ne sera pas aisé, pour les parties, d'obtenir la nullité de la convention signée et homologuée.

A rapprocher : Cass. soc., 30 janvier 2013, n°11-22.332 ; Article L.1237-11 et s. du code du travail

INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Fusion-absorption : le CE de l'entreprise absorbée peut transmettre ses biens et actions au CE de l'entreprise absorbante

Cass. soc., 16 janvier 2019, n°17-26.993

Ce qu'il faut retenir :

La Cour de cassation précise qu'en cas de fusion-absorption, le CE de l'entreprise absorbée peut décider de la dévolution de l'intégralité de son patrimoine au CE de l'entreprise absorbante. Ce dernier, dès lors titulaire de ses biens et droits, peut donc tenter une action aux fins de paiement d'un rappel de subventions patronales au titre des années antérieures à la fusion.

Pour approfondir :

Dans cette affaire, deux sociétés avaient été absorbées par une troisième au sein de laquelle les contrats de travail avaient été transférés. Dans le cadre de cette opération de fusion-absorption, les deux CE des sociétés absorbées avaient décidé de la dévolution de l'ensemble de leur patrimoine au CE de la troisième société.

Ce dernier avait ensuite saisi le Tribunal de grande instance d'une action aux fins de paiement d'un rappel de subventions de fonctionnement et de contribution aux activités sociales et culturelles des CE pour les années antérieures à la fusion. Action qui avait été jugée irrecevable par le Tribunal de grande instance. La question, dont la Cour d'appel et la Cour de cassation ont ainsi pu se saisir, portait sur le point de savoir s'il y avait lieu de faire application de l'ancien article R.2323-39 du code du travail en vigueur à l'époque des faits, qui prévoit la possibilité pour le CE d'affecter ses biens « en cas de cessation définitive de l'activité de l'entreprise ». Dans cette hypothèse, le CE peut décider de la dévolution du solde de ses biens uniquement et ce, sous la surveillance de la DIRECCTE.

La Cour de cassation, qui confirme le raisonnement et la décision de la Cour d'appel, considère que ces dispositions n'étaient pas applicables dès lors que l'activité des sociétés absorbées n'avait pas cessé. Il est, en effet, rappelé qu'une opération de fusion-absorption entraîne la dissolution des sociétés mais pas la « cessation définitive » de leur activité. Leur CE disparaît avec elle certes, mais leur activité se poursuit avec, notamment, le transfert des contrats de travail.

La chambre sociale confirme que « le comité d'entreprise de l'entreprise absorbée peut décider la dévolution de son patrimoine au comité d'entreprise de l'entreprise absorbante », qu'au cas d'espèce, « les comités d'entreprise des sociétés absorbées avaient par suite de leur dissolution dévolu leur patrimoine au comité d'entreprise de la société au sein de laquelle les salariés avaient été transférés, ce dont il résultait que l'ensemble de leurs biens et droits avaient été transmis » et qu'en conséquence, « l'action tendant au paiement d'un rappel de subvention et de contribution de l'employeur au titre des années antérieures à l'opération de fusion-absorption avait été transmise à cette institution représentative par l'effet de cette dissolution ».

En d'autres termes, le comité d'entreprise de la société absorbante récupère les biens et les droits des comités d'entreprise des sociétés absorbées, biens et droits qui sont la propriété des salariés transférés. Le CE est donc recevable à solliciter les créances éventuelles de ces CE au titre des exercices passés.

Cette décision, qui est bienvenue sur le plan pratique, a vocation à s'appliquer au CSE puisque l'ancien article R.2323-39 a été repris par le nouvel article R.2312-52 du code du travail.

A rapprocher : Article R.2323-39 ancien du code du travail ; Article R.2312-52 nouveau du code du travail

LICENCIEMENT

Nullité du licenciement d'un salarié en absences prolongées lorsque celles-ci résultent d'un harcèlement moral

Cass. soc., 30 janvier 2019, n°17-31.473

Ce qu'il faut retenir :

L'employeur peut licencier un salarié dont les absences prolongées causent des perturbations dans le bon fonctionnement de l'entreprise et nécessitent son remplacement définitif à condition que les absences prolongées ne soient pas le résultat d'un harcèlement moral. A défaut, le licenciement prononcé encourt la nullité.

Pour approfondir :

Dans cette affaire, une salariée, gestionnaire de paie et administration du personnel, avait fait l'objet de nombreux arrêts de travail continus, en raison d'un accident du travail entre le 18 octobre 2011 et le 12 février 2012. Elle a ensuite été placée en arrêt maladie à compter du 23 février 2012 jusqu'à l'engagement d'une procédure de licenciement au mois de juillet 2012.

Lors de l'entretien préalable, la salariée, toujours en arrêt de travail, avait indiqué à l'employeur qu'elle ne pouvait pas envisager une reprise de son travail.

Elle se voit alors notifier son licenciement pour cause réelle et sérieuse et l'employeur justifie dans sa lettre de licenciement de véritables perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise (service paie composé de deux salariés uniquement, surcharge de travail et retards dans le traitement des dossiers par l'autre salariée, spécificités de l'activité de l'employeur nécessitant une connaissance particulière des différents statuts des salariés présents dans l'entreprise) et la nécessité de pourvoir à son remplacement de façon pérenne.

La salariée a contesté son licenciement devant la juridiction prud'homale en soutenant que ses absences pour maladie avaient été causées par le harcèlement moral qu'elle subissait au sein de l'entreprise. Elle sollicitait que soit prononcée la nullité de son licenciement, ce qui lui a été accordé par la Cour d'appel.

L'employeur a saisi la Cour de cassation d'un pourvoi considérant que la Cour d'appel avait inversé la charge de la preuve en lui ayant reproché de ne pas avoir justifié que les absences de la salariée résultaient d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

La Cour de cassation reprend sa jurisprudence constante en rappelant que « *lorsque l'absence prolongée du salarié est la conséquence du harcèlement moral dont il a été l'objet, l'employeur ne peut se prévaloir de la perturbation que l'absence prolongée a causé au fonctionnement de l'entreprise* » pour licencier le salarié.

En l'espèce, aucun inversement de la charge de la preuve n'a eu lieu puisqu'en matière de harcèlement moral, il est simplement exigé du salarié qu'il rapporte des éléments laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral. Il appartient ensuite à l'employeur d'établir des éléments objectifs et étrangers à tout harcèlement pour renverser cette présomption. Cette démonstration n'ayant pas été faite par l'employeur, la Cour d'appel n'avait donc pas inversé la charge de la preuve et un lien de causalité entre les arrêts maladies de la salariée et le harcèlement moral était donc suffisamment établi.

Le licenciement résultant de cette situation créée par le harcèlement moral dont est responsable l'employeur ne peut donc qu'être requalifié en licenciement nul comme l'avait déjà indiqué la Cour de cassation dans un arrêt en date du 11 octobre 2006.

De la même manière, en dehors de l'hypothèse d'un harcèlement moral, la Cour de cassation considère que l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie qui résulte d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat (stress permanent et prolongé en raison d'une surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel), ne peut donner lieu à son licenciement en raison des conséquences de l'absence du salarié sur le fonctionnement de l'entreprise (Cass. soc., 13 mars 2013, n°11-22.082).

Ces solutions de la Cour de cassation sont logiques et constituent une application pratique de l'adage « *Nemo auditur propriam turpitudinem allegans* » (« *nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude* »).

A rapprocher : Cass. soc., 11 octobre 2006, n°04-48.314 ; Cass. soc., 13 mars 2013, n°11-22.082

OBLIGATION DE SECURITE DE L'EMPLOYEUR

Obligation de sécurité de l'employeur en matière d'actes discriminatoires commis par des tiers

Cass. soc., 30 janvier 2019, n°17-28.905

Ce qu'il faut retenir :

L'employeur peut voir sa responsabilité retenue du fait d'actes discriminatoires commis par toutes personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés.

Pour approfondir :

Une salariée a été engagée en qualité d'agent polyvalent par une association sportive et travaillait aux cuisines de ce club de tennis. Lors d'un diner organisé par son employeur, elle est victime d'injures sexistes, de jets de nourriture et de détritrus de la part de plusieurs bénévoles en présence d'un représentant de l'employeur.

Après avoir dénoncé les faits commis, elle est placée en arrêts de travail. Elle saisit la juridiction prudhomale afin de solliciter des dommages et intérêts pour discrimination et non-respect de l'obligation de sécurité. Ses demandes sont rejetées par les juges du fond qui considèrent que bien que les faits soient avérés, ils ont été perpétrés par des bénévoles qui ne se trouvaient pas sous la subordination hiérarchique de l'employeur.

La Haute juridiction va censurer ce raisonnement et considérer qu'il faut rechercher, à défaut d'autorité de droit, l'autorité de fait des auteurs des agissements discriminatoires sur la salariée.

Elle précise dans cet arrêt « *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 matière de discrimination, doit répondre des agissements des personnes qui exercent de fait ou de droit une autorité sur les salariés* ».

Pour rechercher la responsabilité de l'employeur, la Haute juridiction renvoie donc à l'obligation générale de sécurité. Cette obligation impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et limiter les risques dans l'entreprise (articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail).

Désormais, le défaut de lien de subordination juridique ne permet pas à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité. L'employeur doit répondre des actes des personnes ayant une autorité de droit ou de fait sur ses salariés.

La Haute juridiction avait déjà plusieurs fois retenu la responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement moral commis par des tiers si ces derniers exerçaient une autorité de fait ou de droit sur les salariés. La responsabilité de l'employeur avait ainsi été mise en jeu du fait d'agissements commis par le représentant d'une société ayant passé un contrat de licence avec l'employeur, par le conjoint de l'employeur, le futur repreneur. Elle est étendue désormais également aux actes discriminatoires

L'employeur peut ainsi voir sa responsabilité recherchée pour des actes commis par ses salariés mais également par toutes personnes extérieures à l'entreprise exerçant une autorité de droit ou de fait sur le personnel.

A rapprocher : Cass. soc., 1^{er} mars 2011 n°09-69.616 ; Cass. soc., 4 avril 2012, n°11-10.570 ; Cass. soc., 19 octobre 2011, n°09-68.272

CONTRAT DE TRAVAIL

La Cour d'appel de Paris reconnaît le statut de salarié d'un chauffeur Uber

CA Paris, Pôle 6 - Chambre 2, 10 janvier 2019, n°18-08.357

Ce qu'il faut retenir :

Après l'arrêt « Take Eat Easy » rendu le 28 novembre 2018 par la Cour de cassation, qui a requalifié le contrat de prestation de services d'un livreur à vélo d'une plateforme numérique en contrat de travail, c'est au tour de la Cour d'appel de Paris de reconnaître le statut de salarié à un chauffeur Uber. Décision inédite pour Uber qui a annoncé son intention de se pourvoir en cassation.

Pour approfondir :

L'affaire concernait un chauffeur qui avait été engagé par la société Uber en octobre 2016, selon un contrat de prestation de services, dans le cadre duquel il avait accepté les conditions intitulées « *Conditions de partenariat* » ainsi que la charte intitulée « *Charte de la communauté d'Uber* ». Le chauffeur s'était inscrit au répertoire des métiers en tant qu'indépendant, au préalable, en septembre 2016.

Après quelques mois d'exercice en avril 2017, la société Uber a soudainement et définitivement désactivé le compte Uber du chauffeur, le privant ainsi de la possibilité de recevoir de nouvelles demandes de réservation, avec pour seule explication une « *étude approfondie de son cas* ».

C'est dans ces conditions que le chauffeur a saisi le Conseil de Prud'hommes de Paris aux fins de contester les conditions de cette rupture qu'il assimilait à un licenciement abusif et de solliciter la requalification de sa relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée, avec les demandes indemnitaires y afférentes.

Le Conseil de Prud'hommes de Paris s'est jugé incompétent au profit du Tribunal de commerce, considérant qu'il s'agissait d'un contrat de nature commerciale.

La Cour d'appel de Paris n'a pas été de cet avis. Elle a, aux termes d'un arrêt particulièrement motivé, analysé très précisément les conditions de travail du chauffeur pour en conclure qu'il était bien soumis à un lien de subordination caractérisant l'existence d'un contrat de travail, dont elle rappelle qu'il est « *constitué par l'engagement d'une personne à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération, le lien de subordination juridique ainsi exigé se caractérisant par le pouvoir qu'a l'employeur de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son salarié* »

La Cour a également rappelé que la qualification de contrat de travail est d'ordre public et qu'elle ne dépend pas de la volonté des parties mais des conditions d'exercice de l'activité que la juge apprécie selon un faisceau d'indices, auquel elle a eu recours pour renverser la présomption de non salariat issue de l'article L.8221-6 du code du travail qui s'appliquait au chauffeur compte tenu de son inscription au répertoire des métiers.

L'analyse de ce faisceau d'indices a fait ressortir que le chauffeur ne bénéficiait pas des conditions de travail d'un indépendant dès lors qu'il n'avait pas la possibilité de :

- constituer sa propre clientèle, interdite par la « Charte de de la communauté d'Uber » ;
- fixer ses tarifs, contractuellement établis au moyen des algorithmes de la plateforme ;
- déterminer les conditions d'exercice de sa prestation de transports centralisées par Uber.

La Cour a, par ailleurs, constaté l'existence des critères relatifs à un lien de subordination, dès lors que le chauffeur :

- devait suivre les instructions du GPS de l'application ;
- était contrôlé via un système de géolocalisation concernant l'acceptation des courses, le refus de courses entraînant des messages de relances et pouvant conduire à la désactivation du compte par Uber ;
- était soumis à un pouvoir de sanction permettant d'entraîner une « *perte définitive d'accès à l'application Uber* » en cas de taux d'annulation trop élevé, ou de signalements émanant des

utilisateurs « *peu important que les faits reprochés soient constitués ou que leur sanction soit proportionnée à leur commission* », dans ce dernier cas.

La Cour d'appel de Paris a donc déduit de ce faisceau d'indices l'existence d'un lien de subordination et ainsi d'un contrat de travail. Elle a renvoyé l'affaire devant le Conseil de Prud'hommes aux fins de fixation des conséquences de la rupture du contrat de travail ainsi qualifié.

Il faut donc vraisemblablement s'attendre à d'autres saisines de chauffeurs Uber et, de manière plus générale, à d'autres décisions à l'encontre des plateformes de géolocalisation, dans le sillon de l'arrêt « *Take Eat Easy* » rendu par la Cour de cassation qui se prononcera d'ailleurs, à nouveau, dans le cadre de la présente affaire.

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

Nicolas Billon
Associé-Gérant

nbillon@simonassocies.com

Anne-Laurence Faroux
Associée

alfaroux@simonassocies.com

Collaborateurs

Annaël Bashan
Charlotte Renard-Laux
Amélie Charbonnel
Ambre Corbin

abashan@simonassocies.com
crenard@simonassocies.com
acharbonnel@simonassocies.com
acorbin@simonassocies.com