



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.

Juillet-Août 2019

## SOMMAIRE

<b>PRUD'HOMMES</b>	
<b>Le verdict de la Cour de cassation sur le barème « Macron »</b> Cass. ass. plén., avis n°15012, 17 juillet 2019, n°19-70.010, P+B+R+I ; Cass. ass. plén., avis n°15013, 17 juillet 2019, n°19-70.010, P+B+R+I	p. 2
<b>CONTRAT DE TRAVAIL – CLAUSE DE NON-CONCURRENCE</b>	
<b>Une clause de non concurrence étendue sur l'Europe et la zone Asie-Pacifique n'est pas nécessairement nulle</b> Cass. soc., 3 juillet 2019, n°18-16.134	p. 3
<b>REGLEMENT INTERIEUR</b>	
<b>Modification du règlement intérieur de l'entreprise et consultation des IRP</b> Cass. soc., 26 juin 2019, n°18-11.230	p. 4
<b>IRP</b>	
<b>Détournement de la messagerie professionnelle par un salarié protégé = manquement à l'obligation de loyauté</b> CE, 4 <sup>ème</sup> et 1 <sup>ère</sup> chambres réunies, 10 juillet 2019, n°408644	p. 5
<b>RUPTURE CONVENTIONNELLE</b>	
<b>Précisions relatives aux formalités substantielles de la rupture conventionnelle</b> Cass. soc., 3 juillet 2019, n°17-14.232 ; Cass. soc., 3 juillet 2019, n°18-14.414	p. 6
<b>ACCIDENT DU TRAVAIL</b>	
<b>Présomption d'origine professionnelle de l'infarctus survenu au temps et au lieu de travail</b> Cass. soc., 11 juillet 2019, n°18-19.160	p. 7

## PRUD'HOMMES

### **Le verdict de la Cour de cassation sur le barème « Macron »**

Cass. ass. plén., avis n°15012, 17 juillet 2019, n°19-70.010, P+B+R+I ; Cass. ass. plén., avis n°15013, 17 juillet 2019, n°19-70.010, P+B+R+I

*Ce qu'il faut retenir :*

**Par deux avis du 17 juillet dernier, la Cour de cassation a reconnu la conformité de l'article L.1235-3 du Code du travail prévoyant des montants minimaux et des montants maximaux pour l'indemnité versée en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT.**

*Pour approfondir :*

Les conseils de prud'hommes de Louviers et de Toulouse ont saisi la Cour de cassation de demandes d'avis sur la conformité des dispositions de l'article L.1235-3 du Code du travail aux normes internationales et européennes. En effet, depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail instituant le barème dit « Macron », plusieurs Conseils de prud'hommes ont écarté l'application de cet article jugé non conforme aux normes internationales et européennes.

Trois normes internationales étaient visées par les demandes d'avis :

- l'article 6§1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme (CESDH),
- l'article 24 de la Charte sociale européenne,
- l'article 10 de la Convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Les deux avis rendus le 17 juillet dernier sont riches d'enseignements inédits de la part de la Haute Cour.

#### • **La recevabilité des demandes d'avis**

Pour la première fois, la formation plénière de la Cour de cassation a admis que pouvait faire l'objet d'un avis, la question de la compatibilité d'une disposition de droit interne avec les normes internationales et européennes à partir du moment où un tel examen implique uniquement un contrôle abstrait sans analyse d'éléments de fait relevant des juges du fond.

#### • **L'absence d'application de l'article 6§1 de la CESDH**

La Cour de cassation était interrogée par le conseil de prud'hommes de Louviers sur la compatibilité du barème « Macron » avec le droit au procès équitable protégé par l'article 6§1 de la CESDH.

Les détracteurs du barème « Macron » soutiennent, en effet, que la fixation d'un plancher et d'un plafond à l'indemnité allouée aux salariés en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse réduit drastiquement le pouvoir du juge.

Au regard de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme qui, pour déterminer l'applicabilité de l'article 6§1 de la CESDH distingue ce qui relève d'une disposition d'ordre procédural d'une disposition d'ordre matériel, la Cour de cassation considère que les dispositions de l'article L.1235-3 du Code du travail ne constituent qu'une limite au droit matériel des salariés du montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il n'y a donc pas d'obstacle procédural pour les salariés victimes d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse à leur accès à un procès équitable, selon la Cour. Par conséquent, les dispositions de l'article L.1235-3 du Code du travail n'entrent pas dans le champ d'application de l'article 6§1 de la CESDH.

#### • **L'absence d'effet direct entre particuliers de l'article 24 de la Charte sociale européenne**

Un autre enseignement inédit tiré des deux avis du 17 juillet 2019 est bien l'absence d'effet direct entre particuliers (ou encore effet direct horizontal) de l'article 24 de la Charte sociale européenne. En l'absence d'effet direct entre particuliers de cet article, la Cour de cassation n'a donc pas à contrôler si l'article L.1235-3 du Code du travail est compatible avec cette norme.

Il convient de rappeler que l'article 24 intitulé « *Droit à la protection en cas de licenciement* » prévoit notamment « *le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée* ».

La Cour de cassation déduit de la rédaction large de cette disposition, une marge d'appréciation importante laissée aux Etats contractants et par voie de conséquence, une absence d'effet direct en droit interne de ces dispositions dans un litige opposant des particuliers.

Les détracteurs du barème « Macron » considèrent, quant à eux, que ces avis contredisent la décision rendue par le Conseil d'Etat du 10 février 2014 dans laquelle le Conseil avait estimé que l'article 24 avait un effet direct dès lors qu'il ne requérait « *l'intervention d'aucun acte complémentaire pour produire des effets à l'égard des particuliers* ».

Le Conseil d'Etat avait simplement reconnu un effet direct horizontal à l'article 24 de la Charte puisqu'il était saisi d'un litige opposant le secrétaire général de la chambre de métiers et une personne morale de droit public. Il n'y a donc pas de contradiction avec les avis rendus par la Cour de cassation.

Cette position de la Cour de cassation a son importance dès lors que le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a été saisi par des syndicats pour examiner la conformité du barème « Macron » à la Charte (il a d'ailleurs déclaré recevable, le 3 juillet dernier, la réclamation de la CGT sur ce point). Dans l'hypothèse où le CEDS rendrait un avis inverse à la position de la Cour de cassation, cet avis n'aurait pas de conséquences sur les litiges opposant des particuliers, en l'absence d'effet direct de l'article 24.

- **La conformité de l'article L.1235-3 du Code du travail avec l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT**

L'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT prévoit en cas de licenciement injustifié et d'impossibilité de réintégration, « *le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée* ». La Cour de cassation reconnaît à cet article une application directe entre des particuliers, ce qu'elle avait déjà fait par le passé pour invalider la loi sur le contrat nouvelle embauche.

Adoptant une approche fonctionnelle de la notion d'indemnité adéquate ou réparation appropriée, comme l'indique le Professeur LOISEAU, la Cour de cassation déduit de cette notion qu'elle réserve aux Etats contractants une marge d'appréciation dans la détermination d'une réparation adéquate.

La Cour fait ensuite le constat des différents « modes » de réparation prévus par le droit français (proposition de réintégration, indemnité à la charge de l'employeur suivant le barème et barème écarté en cas de nullité de licenciement). De ce constat, la Cour de cassation déduit la compatibilité des dispositions de l'article

L.1235-3 du Code du travail avec l'article 10 de la Convention précitée.

Ces avis ont le mérite d'être clairs sur la position de la Cour de cassation et ont pour objet d'harmoniser, sur le plan national, les jugements et arrêts qui seront rendus par les juridictions de fond. Il n'est toutefois pas certain que ces deux avis éteignent le feu des débats sur cette question de la conventionalité du barème « Macron » dans la mesure où ces avis de portée générale ne lient pas les juges du fond.

Preuve en est : le conseil de prud'hommes de Grenoble a rendu, le 22 juillet dernier, un jugement de départage qui, considérant que l'avis de la Cour de cassation ne constituait pas une décision au fond, a décidé, par un examen *in concreto*, d'écarter l'application de l'article L.1235-3 « *afin de permettre une réparation adéquate du préjudice de la salariée, conformément aux dispositions de l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT* ».

Affaire à suivre...

**A rapprocher : C. ord jud. art. L. 441-3 ; CE, 10 février 2014, n°358992 ; CEDS, réclamation n°171/2018, 3 juillet 2019 ; Note explicative relative aux avis n°15012 et 15013 du 17 juillet 2019 (Demandes d'avis n°19-70.010 et 19-70.011) - Formation plénière pour avis ; Cons. prud. Grenoble, 22 juillet 2019, n°18/00267**

## CONTRAT DE TRAVAIL – CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

**Une clause de non concurrence étendue sur l'Europe et la zone Asie-Pacifique n'est pas nécessairement nulle**

**Cass. soc., 3 juillet 2019, n°18-16.134**

*Ce qu'il faut retenir :*

**Le fait que la clause de non-concurrence s'applique sur une zone géographique très étendue, à savoir l'Europe et la zone Asie-Pacifique, ne rend pas nécessairement nulle cette clause. Il faut encore démontrer que le ou la salariée s'est trouvé(e) dans l'impossibilité d'exercer une activité conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle.**

*Pour approfondir :*

Dans cette affaire, une salariée avait été engagée par la société Christian Dior Couture, le 3 septembre 2007, pour exercer les fonctions de « *Trainee Manager* ». Son contrat de travail initial prévoyait une clause de non concurrence limitée à une durée de 6 mois et au secteur géographique de l'Europe.

Par avenant contractuel du 23 avril 2012, cette salariée a été promue au poste de « *Boutique Manager* » à Hong-Kong et le secteur géographique de sa clause de non-concurrence a été étendu à la zone Asie-Pacifique. Autrement dit, cette clause de non concurrence interdisait à la salariée d'exercer son activité dans 48 pays en Europe et 50 pays en Asie-Pacifique.

Après avoir démissionné, la salariée a contesté la validité de sa clause de non-concurrence et considérait qu'elle constituait une atteinte excessive à sa liberté du travail.

Dans la mesure où la clause de non concurrence porte atteinte à la liberté fondamentale de travail, pour être valide, elle doit réunir les conditions cumulatives suivantes :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,
- être limitée dans le temps et dans l'espace,
- tenir compte des spécificités de l'emploi du ou de la salarié(e),
- prévoir une contrepartie financière.

Partant d'une appréciation *in abstracto* de la clause, la cour d'appel l'avait jugée nulle dès lors que son champ géographique d'application était trop vaste, ce qui constituait une atteinte excessive à la liberté de travail de la demanderesse, et avait condamné l'ancien employeur à verser 25.000 € de dommages et intérêts.

Saisie du pourvoi de l'employeur, la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel. A l'inverse de la cour d'appel, la Cour de cassation rappelle qu'un contrôle de proportionnalité de la clause de non-concurrence est nécessaire pour analyser *in concreto* si dans son ensemble, la clause porte une atteinte excessive au principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle.

Dès lors que ce contrôle n'a pas été fait par les juges du fond, la Cour de cassation considère que la seule étendue géographique de l'interdiction de non-concurrence ne suffit pas, à elle seule, à rendre nulle la clause.

Il convenait de vérifier si la salariée se trouvait dans « *l'impossibilité d'exercer une activité conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle* ».

La Cour de cassation avait déjà statué en ce sens, en 2009, en considérant que la seule extension du champ d'application géographique de la clause de non concurrence à l'ensemble du territoire français « *ne rendait pas en soi impossible l'exercice par le salarié d'une activité professionnelle* ».

Le contrôle de proportionnalité global de la clause de non-concurrence permet ainsi de valider des clauses de non-concurrence qui, sur certains critères peuvent paraître excessives si d'autres éléments viennent en compensation, comme le fait d'être limitée par exemple à un secteur très spécifique de produit (ou encore durée courte, indemnité compensatrice élevée, restriction à un secteur professionnel très spécifique, etc.).

**A rapprocher : Cass. soc., 15 décembre 2009, n°08-44.847**

## REGLEMENT INTERIEUR

### Modification du règlement intérieur de l'entreprise et consultation des IRP

Cass. soc., 26 juin 2019, n°18-11.230

*Ce qu'il faut retenir :*

**Lorsque les modifications apportées au règlement intérieur de l'entreprise résultent uniquement des injonctions de l'Inspecteur du travail auxquelles l'employeur ne peut que se conformer, il n'y a pas lieu de procéder à une nouvelle consultation des représentants du personnel.**

*Pour approfondir :*

Dans les faits ayant donné lieu à cet arrêt, le règlement intérieur d'une entreprise en date du 5 septembre 1983, avait fait l'objet de modifications en 1985 à la demande de l'Inspection du travail.

Un syndicat avait saisi le TGI en référé, soutenant que le règlement intérieur ne pouvait pas être opposé aux salariés au motif notamment que l'employeur n'avait pas procédé à la consultation des représentants du personnel pour procéder à la modification dudit règlement.

En effet, selon l'article L.1321-4 du Code du travail, l'établissement ou la modification du règlement intérieur de l'entreprise est soumis aux étapes suivantes :

- consultation du comité social et économique (CSE) ;
- mention de la date de son entrée en vigueur ;
- mesures de publicité ;
- communication à l'Inspecteur du travail.

Aux termes de son arrêt en date du 26 juin 2019, confirmant l'arrêt rendu par la cour d'appel de Versailles le 16 novembre 2017, la Cour de cassation a estimé que :

*« Ayant constaté que les modifications apportées en 1985 au règlement intérieur initial qui avait été soumis à la consultation des institutions représentatives du personnel résultaient uniquement des injonctions de l'inspection du travail auxquelles l'employeur ne pouvait que se conformer sans qu'il y ait lieu à nouvelle consultation, la cour d'appel a pu estimer que n'était pas caractérisé de trouble manifestement illicite ».*

Dès lors, si en principe en cas d'établissement ou de modification du règlement intérieur, le défaut de consultation des représentants du personnel rend le règlement inopposable aux salariés, il en va autrement lorsque les modifications apportées résultent uniquement des injonctions faites par l'Inspecteur du travail.

Ainsi, lorsque les modifications apportées au règlement intérieur résultent uniquement des injonctions de

l'Inspecteur du travail auxquelles l'employeur ne peut que se conformer, il n'y a pas lieu de procéder à une nouvelle consultation du CSE.

**A rapprocher : Article L.1321-4 du Code du travail**

## IRP

**Détournement de la messagerie professionnelle par un salarié protégé = manquement à l'obligation de loyauté**

CE, 4<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup> chambres réunies, 10 juillet 2019, n°408644

*Ce qu'il faut retenir :*

**Le fait pour un salarié protégé de s'introduire dans la messagerie d'un collègue sans l'accord de celui-ci et d'y détourner de la correspondance ayant explicitement un caractère personnel constitue, selon le Conseil d'Etat, un manquement à l'obligation de loyauté justifiant un licenciement pour faute.**

*Pour approfondir :*

Dans l'espèce commentée, un salarié bénéficiant d'un statut protecteur s'était introduit dans la messagerie professionnelle d'une de ses collègues de travail grâce à un ordinateur professionnel dans le but de lire la correspondance échangée par celle-ci avec le directeur de la mission locale. Il avait alors et en particulier, accédé aux messages qu'elle avait pourtant classés dans un dossier expressément identifié comme ayant un caractère personnel.

La question était donc de savoir si ces faits étaient susceptibles de faire l'objet d'une sanction disciplinaire et d'un licenciement pour faute alors qu'ils s'étaient déroulés en dehors du temps et du lieu de travail.

L'inspecteur du travail avait refusé d'autoriser le licenciement, mais à la suite d'un recours hiérarchique, le licenciement pour faute du salarié a été autorisé par le ministre du travail, ce qui a été confirmé par le Conseil d'Etat en ces termes :

*« (...) un agissement du salarié intervenu en-dehors de l'exécution de son contrat de travail ne peut motiver un licenciement pour faute, sauf s'il traduit la méconnaissance par l'intéressé d'une obligation découlant de ce contrat.*

*A ce dernier titre, le fait pour un salarié d'utiliser les outils informatiques mis à sa disposition par l'employeur pour s'introduire dans la messagerie professionnelle d'un autre salarié sans l'accord de celui-ci et y détourner de la correspondance ayant explicitement un caractère personnel doit être regardé comme une méconnaissance de l'obligation de loyauté découlant du contrat de travail, alors même que ces faits seraient commis, en dehors des heures de travail, alors que le salarié n'est pas sur son lieu de travail (...) ».*

Le Conseil d'Etat a ainsi opéré un rattachement des faits fautifs à l'obligation de loyauté découlant du contrat de travail du salarié protégé afin de permettre à l'employeur de se placer sur le terrain disciplinaire et de les sanctionner.

Cet arrêt vient renforcer et compléter une jurisprudence existante du Conseil d'Etat sanctionnant la faute commise par un salarié protégé en dehors de l'exécution de son contrat de travail, s'agissant des faits commis dans le cadre de la vie privée ou encore des faits commis à l'occasion de l'exercice du mandat représentatif.

**A rapprocher : CE, 29 juin 2016, n°387412 (faits commis à l'occasion de l'exercice du mandat) ; CE, 15 décembre 2010, n°316856 (faits commis dans le cadre de la vie privé)**

## RUPTURE CONVENTIONNELLE

### Précisions relatives aux formalités substantielles de la rupture conventionnelle

Cass. soc., 3 juillet 2019, n°17-14.232 ; Cass. soc., 3 juillet 2019, n°18-14.414

*Ce qu'il faut retenir :*

**Un exemplaire de la convention de rupture conventionnelle signé par les deux parties doit, sous peine de nullité, être remis au salarié. La charge de la preuve de cette remise repose sur l'employeur.**

*Pour approfondir :*

La Cour de cassation a apporté, le 3 juillet dernier, deux précisions relatives au formalisme de la rupture conventionnelle du contrat de travail.

Dans la première affaire (n°18-14.414), un salarié sollicitait la nullité de la convention de rupture conventionnelle au motif que l'employeur ne lui en avait pas remis d'exemplaire.

La cour d'appel l'avait débouté de sa demande en considérant que la rupture conventionnelle rédigée sur formulaire Cerfa mentionnait avoir été établie en deux exemplaires et que quand bien même il n'était pas indiqué que chacun de ceux-ci avait été effectivement remis à chaque partie, il devait être présumé que tel avait bien été le cas.

La Haute juridiction censure les premiers juges pour avoir ainsi statué « *sans constater qu'un exemplaire de la convention de rupture avait été remis au salarié* ».

Si la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de préciser qu'un exemplaire de la convention signé doit être remis au salarié (Cass. soc., 6 février 2013, n°11-27000 ; Cass. soc., 7 mars 2018, n°17-10.963) sous peine de nullité, elle ajoute ici que la remise de la convention ne se présume pas. La charge de la preuve de cette remise incombe à l'employeur qui doit donc être particulièrement vigilant sur ce point. Il est ainsi conseillé de se ménager cette preuve en faisant, par exemple, signer un récépissé ou tout autre document au salarié déclarant qu'il s'est bien vu remettre un exemplaire original de la Convention.

Dans la seconde affaire (n°17-14.232), le salarié demandait l'annulation de la convention de rupture conventionnelle au motif qu'elle ne comportait pas la signature de l'employeur.

Là encore, le salarié avait été débouté de sa demande par la cour d'appel, qui avait estimé que nonobstant l'absence de signature de l'employeur sur l'exemplaire remis au salarié, celui-ci avait toujours la possibilité d'exercer son droit de rétractation dans le délai de 15 jours à compter de sa propre signature.

La Haute juridiction casse cette décision, à l'instar de la précédente, en précisant que « *seule la remise au salarié d'un exemplaire de la convention signé par les deux parties lui permet de demander l'homologation de la convention et d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause* ».



Il est, en effet, rappelé que le délai de rétractation de 15 jours calendaires court à compter du lendemain du jour de la signature de la convention par les deux parties (article L.1237-13 du Code du travail) et que ce n'est qu'à l'issue de ce délai de 15 jours que la demande d'homologation peut être présentée à la Direccte avec un exemplaire de la convention de rupture (article L.1237-14).

La Haute juridiction complète ainsi sa jurisprudence stricte sur le formalisme de la rupture conventionnelle visant à garantir le consentement éclairé du salarié, conformément à l'attendu de son arrêt précité du 6 février 2013, selon lequel « *la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, dans les conditions prévues par l'article L.1237-14 du Code du travail, et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause* ».

**A rapprocher : Cass. soc., 6 février 2013, n°11-27.000**

## ACCIDENT DU TRAVAIL

**Présomption d'origine professionnelle de l'infarctus survenu au temps et au lieu de travail**  
Cass. soc., 11 juillet 2019, n°18-19.160

*Ce qu'il faut retenir :*

**Dans la continuité de sa jurisprudence établie en matière d'accident du travail, la Cour de cassation confirme qu'un accident, en l'espèce un infarctus, survenu au temps et au lieu de travail, est présumé être d'origine professionnelle. Le fait que le salarié n'était pas soumis à un stress au travail ne permet pas d'écarter cette présomption.**

*Pour approfondir :*

Selon l'article L.411-1 du Code de la sécurité sociale, l'accident du travail est celui « *qui survient, quelle qu'en soit la cause, par le travail ou à l'occasion du travail* ».

En d'autres termes, toute lésion intervenant au temps et au lieu de travail est présumée d'origine professionnelle.

En vertu de cette présomption, dès lors que l'accident se produit au temps et au lieu de travail, le salarié n'a pas à démontrer le lien de causalité entre celui-ci et le travail, mais seulement sa matérialité.

Cette présomption ne peut être écartée qu'à condition, pour la CPAM ou l'employeur, de démontrer que l'accident a une cause totalement étrangère au travail (Cass. soc., 23 mai 2002, n°00-14154).

L'affaire concernait un salarié qui avait été victime d'un infarctus survenu lors d'une réunion du comité de direction, dont il était décédé par la suite.

La CPAM ayant refusé de prendre en charge le décès du salarié au titre de la législation professionnelle, ses ayants droits avaient saisi le Tribunal des affaires de sécurité sociale aux d'un recours contre cette décision.

Si les premiers juges avaient fait droit au recours des ayants droits, la cour d'appel avait, quant à elle, approuvé la décision de la CPAM en retenant que « *l'enquête administrative de la caisse n'avait identifié aucune cause de stress professionnel important ; qu'au contraire, l'ambiance est qualifiée de très bonne, la victime étant décrite comme un homme très engagé professionnellement, très équilibré, chaleureux et souriant, à l'opposé d'une personne stressée ; que la réunion à laquelle la victime devait participer, qui avait à peine commencé, ne présentait aucune difficulté particulière, d'autant moins que les résultats devant y être présentés étaient bons et que rien ne permettait d'envisager que la victime puisse être mise, d'une façon ou d'une autre, en difficulté ; que les relations de la victime avec son nouveau supérieur, arrivé au mois d'août, étaient très constructives et le dialogue très ouvert, le management de ce dernier étant plus en adéquation avec la philosophie de la victime ;* »

L'ensemble de ces considérations ne pouvaient cependant permettre de renverser la présomption d'origine professionnelle dès lors qu'il n'y a pas lieu de démontrer l'absence de lien de causalité entre le travail et l'accident mais qu'il importe de démontrer que l'accident a une cause totalement étrangère au travail.

C'est ce que rappelle la Haute juridiction au visa de l'article L.411-1 du Code de la sécurité sociale, en déclarant « *que l'accident survenu au temps et au lieu du travail est présumé être un accident du travail, sauf à établir que la lésion a une cause totalement étrangère au travail* ».

Cette décision n'est pas nouvelle. La Cour a déjà eu l'occasion de se prononcer à plusieurs reprises sur le caractère professionnel d'infarctus au temps et au lieu de travail. Très récemment, la chambre sociale a ainsi considéré qu'un malaise cardiaque survenu dans ces conditions devait bénéficier de la présomption d'accident du travail en dépit de l'existence de symptômes préalables à ce malaise, pendant le trajet

domicile-travail, lesquels ne pouvaient caractériser un accident de trajet (Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 29 mai 2019 n°18-16.183).

**A rapprocher : Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 29 mai 2019 n°18-16.183**

\*\*\*

		Collaborateurs	
Nicolas Billon Associé-Gérant	<a href="mailto:nbillon@simonassociés.com">nbillon@simonassociés.com</a>	Annaël Bashan	<a href="mailto:abashan@simonassociés.com">abashan@simonassociés.com</a>
		Amélie Charbonnel	<a href="mailto:acharbonnel@simonassociés.com">acharbonnel@simonassociés.com</a>
		Ambre Corbin	<a href="mailto:acorbin@simonassociés.com">acorbin@simonassociés.com</a>
Anne-Laurence Faroux Associée	<a href="mailto:alfaroux@simonassociés.com">alfaroux@simonassociés.com</a>	Yen Nguyen	<a href="mailto:ynguyen@simonassociés.com">ynguyen@simonassociés.com</a>