

Jurisprudence Sociale Lamy

Panorama de jurisprudences récentes sur le télétravail

Par David Guillouet, Avocat associé et Solène Dillies, Avocat, Voltaire Avocats

- L'aptitude avec réserves : nouvelle chausse-trappe pour l'employeur
- Point de départ du délai pour agir en nullité contre un accord de branche : rappel, précision et interrogation
- Charge et loyauté de la preuve du harcèlement moral au travail
- Contrôle Urssaf et travail dissimulé : l'incompréhensible position de la jurisprudence !

591 | BIMENSUEL
13 SEPTEMBRE 2024

Abréviations

CSE : conseil économique et social

JSL : Jurisprudence sociale Lamy

SSL : Semaine sociale Lamy

Classification des arrêts de la Cour de cassation :

FP : formation plénière

FS : formation de section

F : formation restreinte

R : arrêt destiné au Rapport annuel de la Cour de cassation

B : arrêt publié au Bulletin des arrêts de la Cour de cassation

D : arrêt non publié

Références de codes :

C. trav. : Code du travail

CSS : Code de la sécurité sociale

C. civ. : Code civil

CPC : Code de procédure civile

C. pén. : Code pénal

C. pr. pén. : Code de procédure pénale

Références de jurisprudence :

Cass. soc. : Cour de cassation Chambre sociale

Cass. crim. : Cour de cassation Chambre criminelle

Cass. ass. plén. : Cour de cassation Assemblée plénière

Cass. 1^{re} civ. : Cour de cassation première Chambre civile

Cass. 2^e civ. : Cour de cassation deuxième Chambre civile

CE : Conseil d'État

Cons. const. : Conseil constitutionnel

CJUE : Cour de justice de l'Union européenne

CEDH : Cour européenne des droits de l'Homme

TJ : tribunal judiciaire

Cons. prud'h. : conseil de prud'hommes

CA : cour d'appel

CAA : cour administrative d'appel

Nous remercions d'avoir participé à ce numéro :

- Aurélia Dejean de La Bâtie, Avocat, Docteur en droit, Responsable du service Ressources Développement, Cabinet Barthélémy Avocats

- Solène Dillies, Avocat, Voltaire Avocats

- Delphine Julien-Paturle, Juriste en droit social

- Olivier Giovenal, Avocat spécialiste en droit du travail, Capstan Avocats

- David Guillouet, Avocat associé, Voltaire Avocats

- Rodolphe Mesa, Maître de conférences HDR en droit privé et sciences criminelles, Université du Littoral-Côte d'Opale

- François Taquet, Professeur de droit social (IESEG, SKEMA BS), Avocat spécialiste en droit du travail et protection sociale, Directeur scientifique du réseau international d'avocats GESICA

Objectif Une

« Haddock : Ha ! Ha ! Ha ! Sur la Lune ! Vous ne doutez de rien, vous ! "Sur" la Lune !
Alors que vous êtes déjà si souvent "dans" la Lune ! Ha ! Ha ! Ha ! »
Hergé, *Les aventures de Tintin*, tome 16 : *Objectif Lune*



Gwenaëlle Marie
Rédactrice en chef

Le retour de congés peut voir surgir la tentation de continuer à profiter du lieu de villégiature à l'étranger et, avant que le stress de la rentrée ne tenaille les entrailles, germe l'idée de télétravailler hors de nos frontières.

Visez la Une ! On trouve justement dans ce panorama de jurisprudences récentes sur le télétravail un passage sur celui réalisé à l'étranger. On y apprend qu'il ne faut pas « être dans la Lune » et prévenir son employeur que l'on s'est installé à « des milliers de kilomètres et à plusieurs heures de vol du territoire français métropolitain » (CA Paris, 4 avr. 2024, n° 21/09585).

Un jugement rendu cet été (Cons. prud'h. Paris, 1^{er} août 2024, n° 21/06451) est d'ailleurs l'un des tout premiers justifiant un licenciement pour faute grave dans un contexte de télétravail non autorisé à l'étranger, ici au Canada. Les conseillers parisiens se sont fondés sur le comportement de la salariée qui avait tu sa situation et refusé de revenir travailler au bureau malgré les injonctions de l'employeur. En outre, ils invoquent les risques juridiques encourus par la société : risque important de non-conformité au règlement général sur la protection des données (RGPD) quand un salarié dissimule son activité en télétravail hors de l'Union européenne.

Par ailleurs, gravitent autour de cette modalité d'exercice du poste, des difficultés d'un point de vue fiscal et d'autres relatives à l'appréhension des règles d'affiliation au régime de sécurité sociale. Il en est de même avec le droit des étrangers du pays concerné, qui peut exiger du télétravailleur qu'il détienne une autorisation de travail pour la pratique de son activité professionnelle.

5... 4... 3... 2... 1... Décollage pour la Jurisprudence sociale Lamy de la rentrée !

Accrochez vos ceintures, bonne lecture !

UNE

Panorama de jurisprudences récentes sur le télétravail

..... p. 3

À LA COUR DE CASSATION

Aptitude avec réserves

L'aptitude avec réserves : nouvelle chausse-trappe pour l'employeur
Cass. soc., 19 juin 2024, n° 22-23.143 FS-B
..... p. 8

Accord de branche / Point de départ du délai pour agir en nullité

Point de départ du délai pour agir en nullité contre un accord de branche : rappel, précision et interrogation
Cass. soc., 26 juin 2024, n° 22-21.799 F-B
..... p. 12

LE DROIT PÉNAL DU TRAVAIL

Harcèlement moral

Charge et loyauté de la preuve du harcèlement moral au travail
Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 23-14.900 F-B
..... p. 17

LA JURISPRUDENCE DES CONTRÔLES URSSAF

Contrôle Urssaf

Contrôle Urssaf et travail dissimulé : l'incompréhensible position de la jurisprudence !
CA Rennes, 9^e ch. sécurité sociale, 12 juin 2024, n° 21/02945
..... p. 24

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Import-export

Prévoyance : le salaire de référence, en cas d'arrêt de travail suivi d'un licenciement, doit être calculé sur la période précédant ledit arrêt
Cass. soc., 3 juill. 2024, n° 22-20.592 F-D
..... p. 31

Casinos

L'indemnité de préavis octroyée par la convention collective prime sur celle inscrite au contrat de travail si elle est plus favorable
Cass. soc., 3 juill. 2024, n° 22-23.672 F-D
..... p. 31

Ce numéro est accompagné d'un encart publicitaire.



Retrouvez votre revue en avant-première sur liaisons-sociales.fr

À la Une

■ TÉLÉTRAVAIL

591-1 Panorama de jurisprudences récentes sur le télétravail

VA
VOLTAIRE AVOCATS
NOVATEUR EN DROIT SOCIAL



David Guillouet
Avocat associé,
Voltaire Avocats



Solène Dillies
Avocat,
Voltaire Avocats

Que de chemin parcouru depuis les confinements en matière de télétravail ! Ce dernier fait désormais partie de la vie quotidienne des entreprises. Selon l'Apec, les deux tiers des cadres télétravaillent au moins une fois par semaine et un quart d'entre-eux est même en télétravail plus de deux jours par semaine (Télétravail des cadres – Pas de retour en arrière envisageable pour les cadres, mais des points de vigilance, Apec, mars 2024).

L'essor du télétravail a pour corolaire le développement de nouveaux contentieux : clause de réversibilité, prise en charge des frais, application de la présomption d'imputabilité de l'accident au travail. De nombreuses questions sont évoquées devant les juridictions du fond et n'ont pas toutes été portées devant la Cour de cassation laissant la voie à des solutions parfois divergentes.

1. Protection des télétravailleurs au titre des accidents du travail

Issu de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, l'article L. 1222-9 du Code du travail dispose que : « *l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale* ».

Pour bénéficier de la présomption d'imputabilité, le salarié (ou ses ayants droits) doit démontrer que l'accident est survenu au temps et au lieu de travail. Cette preuve est plus difficile à

rapporter pour le télétravailleur du fait de l'absence de témoin et de la pénible détermination des horaires exacts de travail.

En cas de contentieux, les juridictions du fond vérifient que les conditions de prise en charge sont remplies. Plusieurs exemples illustrent ces problématiques :

- une salariée expliquait s'être tordue le genou en se levant de sa chaise de bureau à son domicile, mais l'attestation de son conjoint, le certificat médical initial et les correspondances adressées à ses collègues de travail ou au service ressources humaines conduisaient à une imprécision sur la date de l'accident et sur les circonstances dans lesquels

il est survenu. La cour d'appel de Nîmes refuse ainsi d'accorder le bénéfice de la présomption d'imputabilité (CA Nîmes, 25 avr. 2024, n° 23/01750) ;

- une salariée a été victime d'un malaise au retour de sa pause déjeuner lors d'une journée en télétravail. La cour d'appel de Rouen retient que : « *s'il est admis que les périodes qui précèdent ou suivent l'exécution de celui-ci, ou les pauses et/ou temps de repas, soient également considérées comme du temps de travail, c'est dans la mesure où le salarié reste placé sous l'autorité, la surveillance ou le contrôle de l'employeur* ». En l'espèce, la salariée n'avait pas badgé à son retour de pause déjeuner et ne rapportait la preuve d'aucun élément permettant d'établir qu'elle avait repris le travail au moment de son malaise. La cour d'appel de Rouen juge donc que le simple fait qu'elle ait été retrouvée inanimée par son fils dans son bureau ne permet pas d'établir que le malaise ait eu lieu au temps de travail, et en particulier qu'au moment des faits elle : « *se trouvait sous l'autorité, la surveillance ou le contrôle de l'employeur* » (CA Rouen, 26 avr. 2024, n° 23/008410). La cour d'appel n'a pas retenu l'argument de la salariée tentant de se prévaloir d'une rupture du principe d'égalité entre les salariés en télétravail et ceux travaillant sur site. En effet, la jurisprudence a admis que le salarié victime d'un accident entre la cantine d'entreprise et son bureau est couvert par la législation des accidents du travail (Cass. soc., 27 avr. 1988, n° 86-12.425). Mais, selon les juges rouennais, celui qui est victime d'un accident alors qu'il s'apprête à reprendre le travail à son domicile ne l'est pas. Ces derniers considèrent qu'au domicile du salarié, le salarié peut vaquer librement à ses occupations et n'est placé sous la subordination de son employeur que durant ses horaires de travail ;
- une salariée est décédée d'un AVC à son domicile à 15h18 alors que ses horaires de travail le jour de l'accident étaient de 8h30 à 12h puis de 14h à 17h30. Elle a bénéficié de la législation des accidents du travail. Au cas particulier, l'heure du décès a été constaté par le Samu qui s'est rendu sur les lieux après que le mari de la salariée les ait contactés. De surcroît, la salariée avait échangé un dernier courriel à 14h30. La cour d'appel de Nîmes juge ainsi que la salariée, se trouvait au moment de son décès dans un lien de subordination à l'égard de son employeur (CA Nîmes, 2 mai 2024, n° 23/00507) ;
- une salariée a été victime d'un état traumatique en raison de propos humiliants tenus par son supérieur hiérarchique à l'occasion d'un entretien téléphonique. La salariée étant en télétravail, la teneur des propos qu'elle décrit n'est pas corroborée, cependant la cour d'appel de Grenoble juge que : « *une lésion de nature psychique résultant de cet événement a bien été observée et confirmée dès la fin de journée par Mme [N][H] et Mme [E] puis, médicalement le lendemain par le médecin traitant donc dans un temps proche du fait accidentel* ». La juridiction estime que la présomption d'imputabilité doit donc s'appliquer (CA Grenoble, 8 mars 2024, n° 22/02819) ;
- le tribunal judiciaire de Versailles a également eu l'occasion d'appliquer la présomption d'imputabilité concernant un choc émotionnel subi par un salarié en télétravail lors d'une visioconférence avec un DRH ayant pour objet de « *débattre de ses surcharges et conditions de travail et de la gestion de ses priorités* » (TJ Versailles, 29 févr. 2024, n° 22/00403).

2. Obligation de sécurité

Les obligations inhérentes au télétravail peuvent être utilisées par les salariés à l'occasion de contentieux pour obtenir des indemnités supplémentaires.

Par exemple, un salarié a tenté d'obtenir des dommages-intérêts au titre du manquement à l'obligation de sécurité en invoquant plusieurs griefs. La cour d'appel de Toulouse en a finalement retenu quatre parmi lesquels figuraient l'absence de droit à la déconnexion en matière de télétravail et lui a octroyé 5 000 euros de dommages-intérêts. Au cas particulier, le salarié se plaignait de l'absence de suivi de ses conditions du télétravail et de son droit à la déconnexion sans démontrer le préjudice en résultant (CA Toulouse, 26 avr. 2024, n° 22/03695).

3. Remboursement de frais

De nombreux arrêts traitent de la question du remboursement par l'employeur des frais liés au télétravail. En effet, la loi ne prévoit pas de prise en charge des frais du télétravail. De son côté, le BOSS précise que « *l'employeur peut rembourser ses frais professionnels incluant les frais liés directement à l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que de la maintenance de ceux-ci* » (BOSS, Frais Professionnels, § 1770).

La cour d'appel de Versailles s'est fondée sur l'ANI du 19 juillet 2005 disposant que « *l'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications* » (ANI, 19 juill. 2005, art. 7) et sur l'ANI du 26 novembre 2020 prévoyant que « *le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail* » (ANI, 26 nov. 2020, art. 3.1.5) et a retenu qu'il « *résulte de ce qui précède que la prise en charge des frais exposés dans le cadre du télétravail, y compris en cas de circonstances exceptionnelles comparables à la crise sanitaire, est obligatoire pour l'employeur. En l'absence de disposition contractuelle ou conventionnelle relative à la prise en charge des frais professionnels, le montant de l'indemnisation forfaitaire ne peut être inférieur aux frais réellement engagés* ». La cour d'appel condamne en conséquence l'employeur au remboursement de frais à hauteur de 260 euros (CA Versailles, 21 mars 2024, n° 22/01810).

À l'inverse, la cour d'appel de Paris a considéré que l'article L. 1222-9 du Code du travail ne prévoit pas l'obligation pour l'employeur de prendre à sa charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail. En l'espèce, les juges parisiens ont relevé que la salariée ne démontrait pas qu'elle ne pouvait exercer ses fonctions dans les locaux de l'entreprise, ils l'ont débouté de sa demande de dommages-intérêts pour absence de prise en charge des frais liés au télétravail (CA Paris, 3 avr. 2024, n° 21/07292).

Les conditions d'exercice du télétravail et les modalités de recours sont analysées par les juges afin de déterminer les éventuelles indemnités et remboursements de frais auxquels peuvent prétendre les salariés.

La cour d'appel de Paris juge ainsi qu'un salarié contraint d'exercer ses missions en télétravail sur demande du médecin du travail ne doit pas avoir à supporter les frais professionnels générés

par ce mode de travail. Ainsi, elle condamne l'employeur au versement d'une indemnité de 1 800 euros en dédommagement des frais qu'il a supportés en télétravail (CA Paris, 21 déc. 2023, n° 20/05912).

De son côté, la cour d'appel de Montpellier a accordé 500 euros de dommages-intérêts pour non-respect des dispositions légales relatives au télétravail au salarié expliquant que l'employeur n'ayant pas mis à sa disposition un espace pour réaliser ses tâches administratives et y stocker son matériel. Elle énonce que l'employeur devrait lui rembourser les frais découlant du télétravail en plus de l'indemnité d'occupation du domicile. Le salarié ne produisait pas d'élément justifiant des frais réellement engagés et découlant du télétravail, pourtant la cour d'appel estime que le télétravail a été mis en place en raison de l'état de santé du salarié et que l'employeur « ne rapporte pas la preuve que la mise en place du télétravail ait un fondement autre que le seul respect de l'obligation de sécurité » (CA Montpellier, 29 mai 2024, n° 21/04601).

L'octroi de dommages-intérêts pour « non-respect des dispositions légales relatives au télétravail » laisse entendre que la cour d'appel de Montpellier suit la position des juges versaillais relative à l'obligation de prise en charge des frais de télétravail.

Le principe de différence de traitement est fréquemment invoqué par les plaideurs à l'appui de leur demande de remboursement de frais :

- appelée à se prononcer sur l'octroi d'une indemnité de « cantine fermée » aux seuls salariés contraints de travailler sur site durant le confinement et non aux salariés placés en télétravail, la Cour de cassation retient que ces deux catégories de salariés ne sont pas placées dans une situation identique. En effet, les salariés en télétravail ne sont pas pénalisés par la fermeture de la cantine et ne supportent pas des coûts supplémentaires. Dès lors, la différence de traitement prévue par accord collectif est justifiée (Cass. soc., 24 avr. 2024, n° 22-18.031) ;
- pour la cour d'appel de Paris, la différence de traitement entre les salariés placés en télétravail en l'application de dispositions conventionnelles et dont le recours au télétravail a été formalisé par un avenant à leur contrat et ceux qui ont été forcés de l'être du fait du confinement, est justifiée par une cause objective. Ainsi, seuls les salariés titulaires d'un avenant à leur contrat peuvent bénéficier des dispositions conventionnelles prévoyant une indemnité forfaitaire mensuelle. En revanche, seuls les salariés n'ayant pas le statut de télétravailleur avaient bénéficié durant la période de confinement des titres-restaurant et de la prise en charge pour moitié de leur abonnement transport (CA Paris, 14 mars 2024, n° 23/02293) ;
- dans une affaire où un syndicat souhaitait que l'ensemble des salariés de différents sites bénéficient de titres-restaurant, la cour d'appel de Paris a considéré que : « le principe d'égalité de traitement du salarié en télétravail ne peut entraîner l'octroi d'un avantage supplémentaire mais uniquement le maintien d'un avantage dont le salarié bénéficierait s'il exerçait ses fonctions sur site » (CA Paris, 4 avr. 2024, n° 23/03092).

4. Télétravail et obligation de reclassement de l'employeur

Préalablement au licenciement pour inaptitude, l'employeur doit tenter de reclasser le salarié sur un poste aussi comparable que possible à l'emploi précédent, « au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail » (C. trav., art. L. 1226-2). Les propositions de reclassement prennent en compte les préconisations du médecin du travail.

De plus en plus d'entreprise sont confrontées à des préconisations du médecin du travail leur demandant de reclasser le salarié sur un poste en télétravail, et si nécessaire d'aménager le poste de travail pour qu'il puisse être totalement « télétravaillable ».

La Cour de cassation estime que l'employeur ne peut se fonder sur le seul fait que le télétravail n'ait pas été mis en place dans l'entreprise pour refuser d'appliquer l'avis du médecin du travail. En effet, le recours au télétravail peut être institué par avenant (Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-15.472).

Les juges du fond s'appliquent à déterminer si les missions du salarié peuvent être réalisées en télétravail. La cour d'appel de Versailles estime ainsi qu'une partie prépondérante des missions d'une salariée ne pouvant être dématérialisée, la salariée ne pouvait exercer son activité en télétravail comme le recommandait le médecin du travail. Elle juge ainsi qu'en ne lui proposant pas de poste en télétravail, l'employeur n'a pas manqué à son obligation de loyauté (CA Versailles, 25 janv. 2024, n° 21/02988).

Pour la cour d'appel de Douai, l'obligation de reclassement de l'employeur lui impose d'évaluer très concrètement la possibilité d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste pour permettre au salarié d'exercer ses fonctions en télétravail. L'employeur ne peut se contenter de vérifier la possibilité d'effectuer le poste précédemment occupé totalement en télétravail (CA Douai, 29 mars 2024, n° 21/00526).

La cour d'appel de Lyon apporte une précision concernant l'obligation de reclassement de l'employeur dans le cadre d'un licenciement pour motif économique fondé sur une réorganisation de l'entreprise entraînant la fermeture d'un site. Au titre de la recherche de reclassement, l'employeur ne peut être contraint de maintenir les fonctions d'un salarié ou « même d'aménager son poste en télétravail total, alors même que le bureau lyonnais avait été supprimé » (CA Lyon, 5 avr. 2024, n° 21/02821).

5. Réversibilité du télétravail

La possibilité pour l'employeur de mettre fin au télétravail du salarié est source de contentieux. Les conditions de mise en œuvre de cette réversibilité sont en principe prévues par la charte ou l'accord collectif ayant institué le télétravail. Mais l'analyse des décisions rendues par les juges du fond atteste d'une diversité des situations :

- les accords et charte télétravail pris en application des ordonnances « Macron » se substituent aux clauses antérieures contraires des contrats de travail, sauf refus explicite des salariés (ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, art. 40). Ainsi, en cas de discordance entre le contrat de travail et la charte pos-

térieure au sujet de la réversibilité du télétravail, la charte doit s'appliquer. La cour d'appel de Versailles écarte donc le contrat de travail prévoyant la possibilité de mettre fin au télétravail de manière unilatérale moyennant un préavis de deux mois, au profit de la charte postérieure exigeant l'accord de l'employeur et du salarié pour y mettre fin. Le licenciement prononcé en raison du refus du salarié de mettre fin à son télétravail est ainsi dépourvu de cause réelle et sérieuse (CA Paris, 16 mai 2024, n° 22/01947) ;

- lorsque les parties sont convenues d'une exécution en télétravail partiel ou total, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle sans l'accord du salarié, et ce, peu important que le recours au télétravail n'ait jamais été formalisé, dès lors que le salarié démontre qu'il exerçait habituellement sa prestation en télétravail. Le licenciement prononcé du fait du refus du salarié d'une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail est dépourvu de cause réelle et sérieuse (CA Toulouse, 2 févr. 2024, n° 22/01361) ;
- en l'absence de formalisation officielle du recours au télétravail, ou de démonstration d'une pratique habituelle, le salarié ne peut prétendre avoir droit d'être placé totalement en télétravail et de refuser l'avenant lui proposant trois jours de télétravail par semaine alors qu'il s'agit d'une disposition plus favorable que la charte en vigueur dans l'entreprise. Selon les juges toulousains, le refus du salarié justifie son licenciement (CA Toulouse, 29 mars 2024, n° 22/03439) ;

- la décision de mettre fin au télétravail selon les conditions de la clause de réversibilité prévues au contrat de travail ne caractérise pas une exécution abusive ou déloyale du contrat de travail. La décision de l'employeur est valable et ne saurait être invoquée par un salarié à l'appui d'une demande de résiliation judiciaire (CA Versailles, 1^{er} févr. 2024, n° 21/03122).

6. Télétravail à l'étranger

Le fait d'exécuter habituellement sa prestation de travail à l'étranger est susceptible de poser des difficultés d'un point de vue fiscal ou d'affiliation au régime de sécurité sociale.

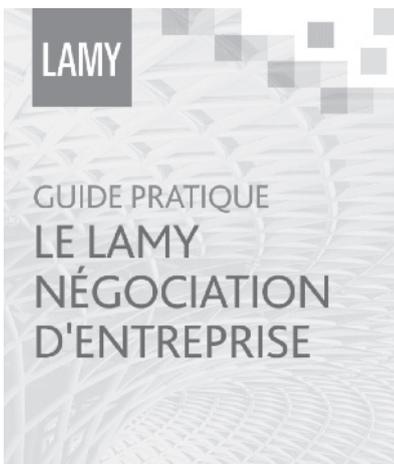
Le télétravail à l'étranger peut soulever d'autres problématiques telles que les conséquences de l'éloignement géographique du salarié.

Selon les juges parisiens, le télétravail effectué depuis l'étranger ne peut caractériser un motif de licenciement si l'employeur savait que le salarié travaillait à son domicile situé à l'étranger et qu'il n'avait pas clairement marqué son opposition ni adressé de rappel à l'ordre. La cour d'appel de Paris note qu'aucun accord collectif ou charte ne prévoyait l'obligation pour le salarié d'exercer son travail dans un endroit précis. Le salarié pouvait donc exercer ses fonctions dans le lieu de son choix dès lors qu'il pouvait effectivement assurer ses missions. L'éloignement du salarié à l'étranger qui n'a pas constitué un obstacle à l'exécution de sa prestation de travail ne justifie pas son licenciement (CA Paris, 4 avr. 2024, n° 21/09585).

OFFRE
-10%*
avec le code
PRINT10

GUIDE PRATIQUE

Le Lamy négociation d'entreprise



Tout savoir sur le droit et la pratique
de la négociation d'entreprise pour :

- **Appréhender** parfaitement tous les enjeux juridiques
- **Piloter** efficacement la négociation
- **Sécuriser** vos accords sur le plan juridique
- **Minimiser** les risques de contentieux



En ligne ou en version papier, au bureau, en déplacement
ou chez vous, vos contenus juridiques s'adaptent
à vos besoins !

Venez découvrir nos offres sur boutique.lamy-liaisons.fr



*10% de remise à valoir sur une sélection d'articles de la boutique Lamy Liaisons
avec le code promo PRINT10

À la Cour de cassation

■ APTITUDE AVEC RÉSERVES

591-2 L'aptitude avec réserves : nouvelle chausse-trappe pour l'employeur

Cass. soc., 19 juin 2024, n° 22-23.143 FS-B

Lorsqu'un salarié déclaré apte avec réserves refuse la modification de son contrat de travail résultant des préconisations du médecin du travail, il peut prétendre au maintien de son salaire jusqu'à la rupture du contrat.

« Il est sûr qu'énoncer « aptitude avec réserves » quand il résulte à l'évidence que les réserves sont telles que c'est bien d'une inaptitude dont il s'agit n'a guère de sens. L'application du régime de l'aptitude ne peut se concevoir que de réserves très modestes n'appelant que de la part de l'employeur que de menus aménagements du poste de travail »⁽¹⁾. Émises il y a plus de vingt ans par d'éminents conseillers référendaires à la Cour de cassation, ces affirmations n'ont malheureusement pas été confirmées unanimement par la pratique des médecins du travail. Effectivement, par peur d'être tenus responsables d'un licenciement, un certain nombre de praticiens

ne veulent pas délivrer d'avis d'inaptitude. Ils se réfugient derrière la faculté, qui leur est offerte, de déclarer le salarié apte à reprendre son poste, tout en assortissant cet avis de réserves si conséquentes qu'elles neutralisent les efforts de réintégration menés par l'employeur.

Les réformes successives du droit de l'inaptitude n'y ont rien changé. Même la loi du 8 août 2016, qui, à cette fin, est venue définir précisément les hypothèses dans lesquelles l'inaptitude doit être prononcée, n'a pas réussi à mettre fin aux avis d'aptitude avec réserves, s'apparentant à des avis d'inaptitude⁽²⁾.

⁽¹⁾ Bougeot S. et Frouin J-Y, Maladie et inaptitude du salarié, RJS 1/00, p. 3 et s., 2000.

⁽²⁾ Selon l'article L. 4624-4 du Code du travail, dans sa rédaction en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017 et issue de la loi 2016-1088 du 8 août 2016 (dite


BARTHÉLÉMY
AVOCATS
Progresser ensemble



Aurélia
Dejean de La Bâtie
Avocat,
Docteur en droit,
Responsable
du service
Ressources
Développement,
Cabinet
Barthélémy Avocats

Quant à la Cour de cassation, depuis 2021, insensible aux difficultés de la partie patronale confrontée à des avis médicaux ambigus ou inapplicables⁽³⁾, elle a admis, sans sourciller, qu'un avis d'aptitude avec réserves peut aboutir à une modification du contrat, à charge bien sûr pour l'employeur d'assumer les conséquences qui découlent de cette qualification juridique⁽⁴⁾. Autrement dit, l'employeur est soumis à deux injonctions paradoxales. La première est d'appliquer les préconisations du médecin du travail pour permettre la réintégration du salarié⁽⁵⁾. La seconde est de ne pas le faire lorsque ces préconisations induisent une modification du contrat de travail et que le salarié s'y oppose. Un arrêt du 19 juin 2024 illustre, une nouvelle fois, le malaise qui saisit la partie patronale quand un tel scénario vient à se produire.

Avis d'aptitude et modification du contrat : l'injonction paradoxale

Dans cette affaire, une salariée, travaillant à temps plein, se voit délivrer un avis d'aptitude avec une préconisation de travail à temps partiel et port de charges limité. Pour se conformer à l'avis médical, l'employeur lui propose un poste à temps partiel, formalisé par un avenant qu'elle refuse de signer. À la suite de quoi elle ne vient plus travailler et se fait embaucher à temps partiel chez un autre employeur, jusqu'à ce qu'une rupture conventionnelle mette fin à son contrat initial. Précisons que durant son absence, l'employeur avait réduit le montant de son salaire à temps plein à hauteur du temps partiel imposé par les préconisations du médecin du travail. Dès lors, contestant cette décision dans le cadre d'un contentieux portant sur la rupture de son contrat, la salariée sollicite un rappel de salaires. Cette demande lui est refusée pour la période ayant suivi son refus de signer l'avenant contractuel. En effet, les juges du fond estiment que la liberté de la salariée de ne pas contracter ne peut lui ouvrir droit au paiement d'un salaire à temps plein à compter de la date où un avenant lui a été proposé, dès lors qu'elle n'a pas fourni de travail effectif et ne s'est pas tenue à la disposition de l'employeur qui lui proposait un aménagement conforme aux préconisations médicales.

« loi Travail », « le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare ce dernier inapte à son poste de travail ».

⁽³⁾ Dans le régime antérieur à la réforme de 2016, revenant sur une jurisprudence pourtant de bon sens (Cass. soc., 9 oct. 2001, n° 98-56.099 et Cass. soc., 14 juin 2007, n° 06-40.474), la Cour de cassation avait déjà refusé d'assimiler un avis d'aptitude avec des réserves à un avis d'inaptitude (Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 08-42.674).

⁽⁴⁾ Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-16.558 : « la circonstance que les mesures d'aménagement préconisées entraînent une modification du contrat de travail du salarié n'implique pas, en elle-même, la formulation d'un avis d'inaptitude ».

⁽⁵⁾ Lorsque le médecin du travail a formulé des propositions, l'employeur est tenu de les prendre en considération et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (C. trav., art. L. 4624-1).

La salariée se pourvoit alors en cassation, faisant valoir que le passage à temps partiel constitue une modification du contrat de travail qui ne pouvait pas lui être imposée. Sous ce seul angle, l'argument juridique est imparable et entraîne, sans surprise, l'approbation de la chambre sociale⁽⁶⁾. Depuis des décennies en effet, la Haute juridiction estime que « la modification du contrat de travail, pour quelle que cause que ce soit, nécessite l'accord du salarié qui ne saurait résulter ni de son silence ni de la poursuite du contrat »⁽⁷⁾. Dans sa décision du 19 juin 2024, l'approche contractuelle permet ainsi, une nouvelle fois, à la chambre sociale d'affirmer qu'aucune modification du contrat ne peut être imposée au salarié quel que soit le bien-fondé de cette modification.

On peut noter qu'en matière d'aptitude avec réserves, la solution avait déjà été posée dans des arrêts non publiés, notamment pour un ancien directeur marketing qui, au regard des préconisations du médecin du travail, s'était vu proposer un poste à mi-temps avec une limitation de son périmètre de responsabilités. Pour confirmer la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, la Cour de cassation avait estimé que l'employeur ne pouvait arguer de son obligation de sécurité pour imposer à l'intéressé la modification de son contrat entraînant une baisse de rémunération⁽⁸⁾.

Toutefois, il faut noter que, dans cet arrêt du 19 juin 2024 qui fera l'objet d'une publication au bulletin de ses chambres civiles, la Cour de cassation élargit encore un peu plus les conséquences qu'elle tire de la sacralisation du consentement des parties. Effectivement, lorsque le salarié refuse la modification de son contrat, elle en déduit qu'il peut prétendre au maintien de son salaire initial jusqu'à la rupture du contrat, peu importe qu'il n'ait pas fourni de prestations de travail. Certes, cette solution s'inscrit dans une parfaite continuité avec la construction jurisprudentielle sur la modification du contrat⁽⁹⁾, mais elle met sérieusement en difficulté l'employeur au regard de son obligation de sécurité.

L'employeur pris au piège

La Cour de cassation a posé que lorsqu'un salarié refuse une modification de son contrat, l'employeur doit soit le rétablir dans son emploi (ce qui, dans le cadre de l'aptitude avec réserves, est impossible), soit tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement. Toutefois, cette voie est périlleuse pour l'employeur car il doit juridiquement motiver ce licenciement. Rappelons à ce titre que l'état de santé du salarié figure parmi les critères discriminatoires sur lesquels l'employeur ne doit pas se fonder pour arrêter une décision de licenciement (C. trav., art. L. 1132-1).

⁽⁶⁾ Depuis l'arrêt Raquin, l'accord du salarié doit être exprès, l'acceptation tacite ne peut résulter de la seule poursuite du travail par le salarié : Cass. soc., 8 oct. 1987, n° 84-41.902 : Bull., n° 541.

⁽⁷⁾ Cass. soc., 13 oct. 2011, n° 09-66.991.

⁽⁸⁾ Cass. soc., 24 mai 2023, n° 21-23.941 ; voir aussi Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-14.754.

⁽⁹⁾ Cass. soc., 26 nov. 2002, n° 00-44.517 ; Cass. soc., 24 mars 2010, n° 08-43.174.

Pour ce qui est du licenciement pour inaptitude qui paraît, en l'espèce, le plus adapté, ce dernier n'est envisageable que dans deux hypothèses. Tout d'abord, si, à la demande de l'employeur, le médecin accepte de modifier sa position et rend un nouvel avis, cette fois d'inaptitude au poste. Ensuite, lorsqu'utilisant la procédure judiciaire accélérée au fond, prévue par l'article L. 4624-7 du Code du travail, l'employeur conteste l'avis médical et obtient du juge prud'homal une décision qui se substitue à l'avis initial, actant l'impossibilité de maintenir le salarié dans son emploi⁽¹⁰⁾. Précisons qu'à ce stade la procédure est sécurisée, puisque la Cour de cassation a jugé que le salarié qui refuse la proposition de reclassement, consistant en un emploi à temps partiel conforme à l'avis d'inaptitude du médecin du travail, peut légitimement être licencié⁽¹¹⁾.

Quant au licenciement pour faute, il est délicat à manier puisqu'il ne peut résulter du refus du salarié d'une modification de son contrat de travail. Toutefois, il pourrait être motivé par l'impossibilité pour l'employeur de remplir son obligation de sécurité à la suite du refus du salarié d'accepter les préconisations du médecin du travail. Soulignons qu'aucune décision de la Haute juridiction n'a encore validé ce type de licenciement lorsqu'une modification du contrat est en cause, ce qui pourrait donc, encore, nourrir le contentieux⁽¹²⁾.

Reste, comme en l'espèce, la possibilité de proposer au salarié une rupture conventionnelle mais encore convient-il que le salarié soit d'accord. De plus, il est à noter que le risque contentieux subsiste, comme l'illustre d'ailleurs l'arrêt commenté du 19 juin 2024.

L'appel à la loi

Si l'on souhaite sortir de cette impasse jurisprudentielle, deux modifications substantielles peuvent être préconisées. La première serait idéalement que la Cour de cassation revienne sur sa jurisprudence et admette clairement qu'un avis d'aptitude ne peut conduire à une modification du contrat⁽¹³⁾. À défaut de ce revirement de jurisprudence, il ne reste plus qu'à espérer une énième intervention législative contraignant le médecin du travail à se positionner sur le terrain de l'inaptitude quand il préconise une modification contractuelle. Si toutefois le législateur répugne à limiter le pouvoir médical, il pourrait créer, en cas de refus du salarié, un motif de licenciement *sui generis*, à l'instar de ce qu'il a déjà fait en cas de refus du salarié d'une modification du contrat résultant d'un accord de performance collective⁽¹⁴⁾. Faute de changement, longue vie sera donnée au contentieux.

⁽¹⁰⁾ Dans un avis du 17 mars 2021 portant sur la compétence du conseil de prud'hommes et l'application de cette procédure accélérée qui ne vise textuellement que les contestations portant sur « les éléments de nature médicale », la Cour de cassation a élargi la compétence du conseil de prud'hommes qui peut ainsi porter sur « les éléments de toute nature » sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis.

⁽¹¹⁾ Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-18.758.

⁽¹²⁾ La Cour a simplement admis qu'est fondé le licenciement pour faute grave consécutif au refus du salarié de reprendre son poste, aménagé conformément à l'avis médical (Cass. soc., 5 juin 2001, n° 99-41.498).

⁽¹³⁾ Voir en ce sens les propositions de Grégory Chastagnol et Clément Tzwangue dans « Aptitude avec réserves et trou noir du droit de l'inaptitude : big bang jurisprudentiel demandé ! », JSL, n° 524-1, 21 juill. 2021.

⁽¹⁴⁾ C. trav., art. L. 2254-2.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Reims, 19 octobre 2022), la salariée, engagée en qualité d'employée le 1^{er} septembre 1991 par la société Adidas France et exerçant en dernier lieu les fonctions de vendeuse, a été victime d'un accident du travail le 14 mars 2019.
2. Reconnue apte le 3 juin 2019, puis à la suite de nouveaux arrêts de travail du 6 septembre au 9 décembre 2019, elle a été déclarée apte avec temps partiel et port de charges limité.
3. L'employeur a proposé à la salariée un poste à temps partiel qu'elle a refusé et l'intéressée n'a pas repris le travail.
4. Les parties ont signé une convention de rupture qui a pris effet le 22 juillet 2020.
5. La salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes d'annulation de la convention de rupture et de rappel de salaire.

Examen des moyens

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

6. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes liées à la rupture de son contrat de travail, alors :

« 1°/ qu'aux termes de l'article L. 1237-13 du code du travail chaque partie dispose, à compter de la date de signature de la convention de rupture, d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit à rétractation ; que le salarié doit être en mesure de bénéficier de cette garantie dont l'existence conditionne la validité de la convention ; qu'en refusant de prononcer l'annulation de l'homologation de la rupture conventionnelle quand elle avait constaté que la société n'avait pas recommencé la procédure après la décision d'irrecevabilité de la demande prononcée par l'administration et s'était dispensée de respecter les délais légaux, la cour d'appel a d'ores et déjà violé l'article susvisé ;

2°/ que la Direccte avait, dans son courrier du 18 juin 2020 déclarant irrecevable la demande d'homologation de la convention de rupture conventionnelle entre Mme [G] et la société Adidas France, précisé qu'une demande complétée pouvait être formulée et que cette nouvelle démarche devait respecter les délais de procédure prévus par la loi ; qu'en retenant que les formalités substantielles avaient été respectées dès lors que l'employeur n'avait fait que donner des explications à l'administration, quand cette dernière avait imposé l'envoi d'une nouvelle demande comportant les éléments manquants et respectant les délais légaux, la cour d'appel a encore violé l'article L. 1237-13 du code du travail ;

3°/ qu'en vertu de l'article 954 du code de procédure civile, la partie qui demande la confirmation du jugement est réputée s'en approprier les motifs et les juges d'appel sont dès lors tenus de s'expliquer sur les motifs du jugement entrepris ; que le conseil de prud'hommes avait retenu pour annuler la convention de rupture que si le 2 juillet 2020 un entretien avait eu lieu entre les parties qui étaient parvenues à un accord formalisé par la signature conjointe des deux documents requis, le document Cerfa reprenait en réalité les données du premier formulaire, en omettant de mentionner le second entretien, le délai de rétractation était maintenu au 12 juin 2020 et la date de signature indiquée sur ces deux documents était le 28 mai 2020 et non le 2 juillet 2020, de sorte que non seulement ces mentions étaient insincères mais le maintien du délai de rétractation au 12 juin 2020 dans un document établi le 2 juillet était abusif et avait privé Mme [G] d'une garantie dont l'existence conditionnait la validité de la convention ; qu'en se bornant à retenir que les formalités substantielles auraient été respectées sans s'expliquer sur ce qui l'avait amenée à infirmer le jugement entrepris sur ce point, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 954 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

7. Selon l'article L. 1237-12 du code du travail, les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens.

8. Aux termes de l'article L. 1237-13 du même code, la convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

9. L'article L. 1237-14 de ce code dispose qu'à l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

10. La cour d'appel, qui a constaté que l'autorité administrative avait déclaré irrecevable la demande d'homologation de la convention de rupture au regard du montant des salaires mentionné dans le formulaire de rupture et relevé que l'employeur n'avait pas recommencé la procédure après cette décision mais avait donné des explications à l'administration sans modifier les montants de salaires indiqués initialement, ces observations ne nécessitant pas une telle modification, en a exactement déduit que les formalités substantielles de la rupture avaient été respectées.

11. Le moyen, inopérant en sa deuxième branche et irrecevable car contraire à l'argumentation développée devant les juges du fond en sa troisième, n'est pas fondé pour le surplus.

Mais sur le premier moyen

Enoncé du moyen

12. La salariée fait grief à l'arrêt de limiter les rappels de salaire accordés à la seule période du 9 au 16 janvier 2020 et de la débouter de ses demandes au titre de la période postérieure, alors « que le passage à temps partiel constitue une modification du contrat de travail qui ne peut être imposée au salarié, de sorte, qu'en cas de refus, l'employeur doit, s'il ne souhaite pas engager la procédure de licenciement, poursuivre l'exécution du contrat aux mêmes conditions qu'auparavant, le salarié ne devant pas perdre le bénéfice de sa rémunération ; qu'en retenant, pour débouter Mme [G] de sa demande de rappel de salaires pour la période de février à juillet 2020 que la société Adidas lui ayant proposé une réduction du temps de travail conforme aux préconisations du médecin du travail, sa liberté de refuser de signer l'avenant proposé ne justifiait pas pour autant la reprise du paiement d'un salaire à temps plein, la cour d'appel a violé ensemble les articles L. 1221-1 et L. 1226-8 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1221-1 et L. 1226-8 du code du travail :

13. Aux termes du premier de ces textes, le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun.

14. Selon le second, à l'issue des périodes de suspension définies à l'article L. 1226-7, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sauf dans les conditions mentionnées à l'article L. 1226-10.

15. Il résulte de ces dispositions que lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail résultant des préconisations du médecin du travail, il peut prétendre au maintien de son salaire jusqu'à la rupture du contrat.

16. Pour limiter les rappels de salaire accordés à la salariée à la seule période du 9 au 16 janvier 2020 et la débouter de ses demandes au titre de la période postérieure, l'arrêt retient qu'il n'est pas contesté que la salariée n'a pas effectivement travaillé sur la période dont elle réclame rémunération, qu'à partir du moment où l'employeur lui a proposé, le 16 janvier 2020, un avenant au contrat de travail conforme aux préconisations médicales, et tenant compte de ses observations sur la rémunération, son refus n'apparaît plus justifié et que sa liberté de ne pas contracter ne saurait générer le paiement du salaire à compter du 16 janvier 2020, dès lors qu'elle n'a pas fourni de travail effectif et ne s'est pas tenue à disposition de l'employeur l'après-midi à compter du 2 mars 2020.

17. En statuant ainsi, alors que l'employeur ne peut unilatéralement imposer au salarié une durée de travail à temps partiel et procéder en conséquence à la diminution de sa rémunération sans son accord, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme [G] de sa demande de rappel de salaire à compter du 16 janvier 2020 et en ce qu'il statue sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 19 octobre 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Nancy ;

Condamne la société Adidas France aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Adidas France et la condamne à payer à Mme [G] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf juin deux mille vingt-quatre.

■ ACCORD DE BRANCHE / POINT DE DÉPART DU DÉLAI POUR AGIR EN NULLITÉ

Ius Laboris France Global HR Lawyers
Capstan Avocats



Olivier Giovenal
Avocat spécialiste
en droit du travail,
Capstan Avocats

591-3 Point de départ du délai pour agir en nullité contre un accord de branche : rappel, précision et interrogation

Cass. soc., 26 juin 2024, n° 22-21.799 F-B

La Cour de cassation rappelle que l'action en nullité d'un accord de branche doit, à peine d'irrecevabilité être engagée dans un délai de deux mois à compter de sa publication au bulletin officiel des conventions collectives (BOCC), qui en lui conférant date certaine, répond à l'objectif de sécurité juridique souhaité par le législateur. L'éventuelle illégalité de l'accord n'a aucune conséquence sur le point de départ du délai pour agir en nullité contre lui.

Les faits

L'arrêt commenté s'inscrit dans le contexte de regroupement des branches professionnelles. En l'occurrence, un accord de « champ » a été conclu le 7 mai 2019 (sur le fondement de l'article L. 2261-33 du Code du travail) opérant la fusion entre la branche des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts fonciers et la branche des économistes de la construction et métrologues-vérificateurs afin de créer une nouvelle branche de la filière de l'ingénierie de l'immobilier, de l'aménagement et la construction (dite « FIIAC »).

Le **18 décembre 2019**, deux accords ont été signés au sein de la **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation** (« CPPNI ») instaurée dans la branche « FIIAC » : un avenant modifiant l'accord de « champ » du 7 mai 2019 dans la branche « FIIAC » et un avenant modifiant les accords relatifs à la mise en place d'un régime frais de santé dans la branche « FIIAC ».

Les avenants du **18 décembre 2019** ont été publiés le **1^{er} février 2020** au bulletin officiel des conventions collectives (« BOCC »).

C'est dans ce contexte que la CFTC a assigné, en **septembre 2020**, les signataires des accords litigieux aux fins de solliciter l'annulation des accords conclus le **18 décembre 2019**.

En défense, certaines organisations syndicales et patronales ont soulevé l'irrecevabilité de l'action de la CFTC (sur le fondement de l'article L. 2262-14 du Code du travail qui fixe un délai de deux mois pour agir en nullité de tout ou partie d'un accord collectif).

Le débat s'est cristallisé autour de ce point.

Les demandes et argumentations

Cet argument est rejeté par la cour d'appel de Paris (CA Paris, 8 sept. 2022, n° 21/18788). La motivation des juges du fond s'articule autour de trois points :

- d'une part, la date de publication des accords litigieux au BOCC (**1^{er} février 2020**) ne constitue pas une « date certaine » et ne peut, en conséquence, être le point de départ du délai pour agir ;
- d'autre part, les organisations signataires des accords litigieux ne pouvaient pas déposer

ces accords auprès des services du ministre chargé du Travail, les accords litigieux ayant fait l'objet de l'opposition de trois syndicats ;

- enfin, la seule « *date certaine* » est celle de l'arrêté d'extension des accords litigieux pris par le ministère du Travail le **20 novembre 2023** ; la cour d'appel en conclut que l'assignation de la CFTC, de **septembre 2020**, a été délivrée conformément aux dispositions de l'article L. 2262-14 du Code du travail.

Un pourvoi est formé à l'encontre de cet arrêt.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel, considérant « *d'une part, que l'absence éventuelle de validité d'un accord collectif est sans incidence sur le délai pour agir en nullité de cet accord et, d'autre part, qu'il ressortait de ses constatations que les avenants du 18 décembre 2019 avaient été publiés le 1^{er} février 2020 au bulletin officiel des conventions collectives, ce dont il résultait que le délai de forclusion de deux mois avait couru à compter de cette publication et que l'action en nullité, formée le 15 septembre 2020, contre ces accords était tardive et donc irrecevable* ».

La décision, son analyse et sa portée

• Le délai pour agir en nullité d'un accord de branche

Instauré par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le délai pour agir en nullité à l'encontre d'un accord collectif a été réduit à deux mois (Ord. n° 2017-1385, 22 sept. 2017, art. 4), contre cinq ans auparavant (C. civ., art. 2224).

Ce délai a été codifié à l'article L. 2262-14 du Code du travail et s'applique à la contestation des accords collectifs de branche.

Néanmoins, ce délai ne s'applique pas aux actions en nullité des accords de méthode conclus en cas de licenciement collectif pour motif économique, aux accords collectifs déterminant le contenu du PSE, les modalités de consultation du CSE et de mise en œuvre des licenciements, aux accords de rupture conventionnelle collective (C. trav., art. L. 2262-14, dernier alinéa).

Cette réduction drastique du délai pour agir trouve sa source dans le rapport sur « la négociation collective, le travail et l'emploi » de Jean-Denis Combrexelle, rendu en septembre 2015, dans lequel il était préconisé que le recours en annulation d'un accord collectif soit « *organisé de façon à ce que cette source de droit réponde à l'exigence de sécurité juridique* ».

Cette exigence est d'ailleurs expressément rappelée par le Conseil constitutionnel (Cons. const., n° 2018-761 DC, 21 mars 2018 § 33 : « *en fixant à deux mois le délai de recours de l'action en nullité contre une convention ou un accord collectif, le législateur a entendu garantir leur sécurité juridique en évitant qu'ils puissent être contestés longtemps après leur conclusion* ») et dans le Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

• Un rappel : le point de départ du délai pour agir en nullité d'un accord de branche

La question du point de départ du délai pour agir est fondamentale. Pour les demanderesse au pourvoi, la date de publication des accords litigieux au BOCC (en l'occurrence, le **1^{er} février**

2020) devait être considérée comme le point de départ du délai de deux mois pour agir en justice.

S'agissant de la contestation d'un accord de branche l'articulation des textes n'est pas simple, dans la mesure où :

- l'article L. 2262-14 du Code du travail prévoit que le point de départ se situe « *à compter de la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1* » ;
- l'article L. 2231-5-1 du Code du travail précise : « *Les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable* ».

Un débat s'est instauré sur le fait de savoir si les deux formalités évoquées à l'article L. 2231-5-1 étaient cumulatives pour faire courir le délai pour agir en justice.

Par le passé, la chambre sociale a déjà répondu à cette question par la négative en précisant que : « *le délai (...) pour agir en nullité d'un accord de branche court à compter de la date à laquelle l'accord de branche a été rendu public par sa publication au bulletin officiel des conventions collectives qui, en conférant date certaine, répond à l'objectif de sécurité juridique. Le versement dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable, n'est qu'une mesure complémentaire répondant à l'objectif d'accessibilité de la norme de droit.* » (Cass. soc., 21 sept. 2022, n° 20-23.500) ; position reprise par le ministère du Travail (Questions-réponses relatif à la négociation collective, n° 32).

Dans l'arrêt commenté, la Cour de cassation confirme sa position et reprend la motivation adoptée dans la décision précitée : la publication d'un accord au BOCC (faisant l'objet d'une section dédiée sur le site Legifrance.gouv.fr) constitue le point de départ du délai de deux mois pour solliciter son annulation et répond à l'exigence de sécurité juridique.

En l'occurrence, les accords litigieux ont été publiés au BOCC n° 2020/0003 du **1^{er} février 2020** ; cette date constitue le point de départ du délai pour agir en annulation des accords et l'action initiée **en septembre 2020** est ainsi irrecevable.

Dès lors, la cour d'appel ne pouvait pas considérer que la date de l'arrêté d'extension des accords (20 novembre 2020) constituait « *la seule date certaine* » permettant de déterminer le point de départ du délai pour agir.

En effet, cette position revenait à ajouter une condition qui n'était pas prévue par les textes et à oublier que l'extension d'un accord a une finalité distincte d'une publication au BOCC ; dès lors qu'un accord fait l'objet d'un arrêté d'extension ministériel, cet acte a pour effet de le rendre obligatoire à toutes les entreprises de la branche considérée (C. trav., art. L. 2261-15).

Par ailleurs, les partenaires sociaux peuvent toujours décider de ne pas solliciter l'extension d'un accord de branche. À suivre la position de la cour d'appel, cela reviendrait à considérer que le délai pour agir n'aurait jamais commencé à courir, ce qui ne va pas dans le sens de l'exigence de sécurité juridique et de l'objectif de sécurisation rappelés ci-dessus.

Au regard de ces éléments, la cassation semblait inéluctable.

- **Une précision : l'illégalité d'un accord n'a aucune conséquence sur le point de départ du délai pour agir en nullité**

Par ailleurs, la cour d'appel considérait que les accords litigieux avaient été frappés d'opposition et qu'en conséquence les signataires ne pouvaient procéder à leur dépôt auprès des services du ministre chargé du Travail.

La référence de la cour d'appel au droit d'opposition était étonnante dans le cadre d'une demande d'annulation d'un accord collectif ; et ce, d'autant plus que la cour précisait « *les procédures et délais sont différents et non compatibles* ».

En effet, l'exercice du droit d'opposition constitue une prérogative syndicale visant à « *s'opposer à l'entrée en vigueur d'un accord* » (C. trav., art. L. 2231-8). Dès lors que les organisations syndicales majoritaires dans le champ de l'accord ont fait valoir leur droit d'opposition à son entrée en vigueur, ledit accord est réputé non écrit (C. trav., art. L. 2232-6 ; C. trav., art. L. 2231-9), sans besoin ou nécessité d'intervention judiciaire.

L'annulation d'un accord collectif suppose en revanche une saisine du juge et une décision judiciaire en ce sens (C. trav., art. L. 2262-14 du Code du travail). Sauf exception, l'annulation de l'accord collectif entraîne la remise en cause des droits et obligations qu'il prévoyait, même pour la période antérieure à cette annulation (Cass. soc., 9 déc. 2014, n° 13-21.766).

La réponse de la Cour de cassation est lapidaire sur ce sujet : « *l'absence éventuelle de validité d'un accord collectif est sans incidence sur le délai pour agir en nullité de cet accord* ».

Autrement dit, l'illégalité d'un accord collectif n'entraîne aucune conséquence sur le point de départ du délai d'action. La position de la Cour de cassation sur cet aspect est salubre ; si une demande d'annulation est initiée par certaines organisations syn-

dicales, c'est bien que celles-ci estiment que l'accord en question n'est pas « *valable* ».

Rendue dans l'hypothèse de la contestation d'un accord de branche, cette solution a vocation à s'appliquer à l'action en nullité à l'encontre des accords conclus à d'autres niveaux (accords d'entreprise par exemple).

- **Une interrogation en suspens**

Il est néanmoins intéressant de relever que la cour d'appel s'appuyait sur le fait que les organisations signataires ne produisaient pas de pièce mentionnant « *une date précise de publication* », tout en rappelant que les organisations qui soulèvent la prescription des demandes ont la charge de la preuve de la date de publication des accords litigieux.

En l'occurrence, la date de publication au BOCC était identique à celle figurant sur la première page du fascicule mis en ligne. Il peut néanmoins en être autrement (par exemple : le BOCC n° 2024/0024 a été mis en ligne le **17 juillet 2024** sur Légifrance alors que la date du **15 juin 2024** figure en couverture du fascicule ; cet écart n'est pas neutre au regard du délai restreint pour agir).

À notre connaissance, cette situation n'a pas encore été soumise à la Cour de cassation. En pareille hypothèse, la Haute Juridiction devra arbitrer entre, d'une part, l'objectif de sécurité juridique et, d'autre part, l'accessibilité de la loi (objectif à valeur constitutionnelle, voir Cons. const., n° 99-421 DC, 16 déc. 1999) et le droit à un recours juridictionnel effectif (DDHC, art. 16).

Dans l'attente d'une décision de la Cour de cassation, les fondateurs précités plaident en faveur de la date de mise en ligne du BOCC sur Légifrance (information qui apparaît d'ailleurs explicitement sur Légifrance depuis le fascicule n° 2022/0034).

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 8 septembre 2022), par accord collectif du 7 mai 2019, la branche professionnelle des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers a fusionné avec la branche des économistes de la construction et des métreurs vérificateurs pour créer la nouvelle branche professionnelle de la filière ingénierie de l'immobilier, l'aménagement et la construction, dite FIIAC.

3. Le 18 décembre 2019, l'Union nationale des géomètres-experts (l'UNGE) et l'Union nationale des économistes de la construction (l'UNTEC), pour la partie patronale, et le Syndicat national des professionnels des acteurs et professions de l'architecture, de l'urbanisme, du paysage, de la maîtrise d'œuvre, du conseil et de l'ingénierie (SYNATPAU CFDT) (le syndicat SYNATPAU), en qualité d'organisation syndicale de salariés, ont signé deux avenants à l'accord de fusion du 7 mai 2019, le premier modifiant l'article 8 de cet accord et le second relatif à la mise en place d'un régime de frais de santé.

4. La fédération Bati-Mat-TP CFTC (la fédération CFTC), le Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment CFE/CGC BTP (le syndicat CFE/CGC) et la fédération générale Force ouvrière construction (la fédération FO) ont exercé leur droit d'opposition, respectivement, les 10, 14 et 15 janvier 2020.

5. Invoquant la déloyauté de la négociation, par actes des 15, 17, 25 et 29 septembre 2020, la fédération CFTC a saisi le tribunal judiciaire aux fins d'annulation des deux avenants du 18 décembre 2019.

6. L'UNGE a soulevé devant le juge de la mise en état la fin de non-recevoir tirée de la « prescription » de l'action. L'UNTEC et le syndicat SYNATPAU ont conclu aux mêmes fins.

Sur le moyen du pourvoi du syndicat SYNATPAU, pris en sa première branche, et sur le moyen du pourvoi de l'UNGE, pris en ses première et quatrième branches, réunis

Enoncé du moyen

7. Par son moyen, pris en sa première branche, le syndicat SYNATPAU fait grief à l'arrêt de rejeter la fin de non-recevoir, de déclarer non « prescrite » et recevable l'action en nullité à l'encontre des deux avenants du 18 décembre 2019 à l'accord de fusion du 7 mai 2019 et de renvoyer les parties devant le tribunal judiciaire de Paris pour qu'il en soit statué, alors « qu'en application de l'article L. 2262-14 du code du travail, toute action en nullité d'un accord collectif de branche doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter de la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail ; qu'aux termes du premier alinéa de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, « les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable. Ils sont publiés dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires » ; qu'il résulte de ces dispositions que le délai de forclusion pour agir en nullité d'un accord de branche court à compter de la date à laquelle cet accord a été rendu public par sa publication au bulletin officiel des conventions collectives qui, en conférant date certaine, répond à l'objectif de sécurité juridique ; qu'en l'espèce, ayant constaté le « dépôt » des accords de branche litigieux le 1^{er} février 2020 au bulletin officiel des conventions collectives, la cour d'appel, qui a néanmoins jugé que cette date n'a pas fait courir le délai de forclusion, quand elle constituait pourtant la date de publication des accords litigieux, a violé l'article L. 2262-14 du code du travail. »

8. Par son moyen, pris en ses première et quatrième branches, l'UNGE fait grief à l'arrêt de déclarer non « prescrite » et recevable l'action en nullité à l'encontre de l'accord collectif du 18 décembre 2019 modifiant l'accord de fusion volontaire du 7 mai 2019 dans la branche FIIAC et de l'accord du 18 décembre 2019 modifiant les accords relatifs à la mise en place d'un régime frais de santé dans la branche FIIAC, alors :

« 1^o qu'il résulte des dispositions combinées des articles L. 2262-14 et L. 2231-5-1 du code du travail que le délai de forclusion pour agir en nullité d'un accord de branche court à compter de la date à laquelle l'accord de branche a été rendu public par sa publication au bulletin officiel des conventions collectives qui, en conférant date certaine, répond à l'objectif de sécurité juridique ; que le versement de l'accord dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable, n'est qu'une mesure complémentaire répondant à l'objectif d'accessibilité de la norme de droit ; qu'en l'espèce, l'UNGE justifiait, en versant aux débats le bulletin officiel des conventions collectives du 1^{er} février 2020, que les deux accords de branche conclus le 18 décembre 2019, portant, l'un, avenant à l'accord de fusion du 7 mai 2019 et, l'autre, avenant aux accords relatifs à la mise en place d'un régime de frais de santé, ont été publiés au bulletin officiel des conventions collectives du 1^{er} février 2020 ; qu'en affirmant, pour dire que le délai de forclusion de l'action en annulation de ces accords n'a pas commencé à courir à compter du 1^{er} février 2020, que « le versement de l'accord « dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable » n'est qu'une modalité complémentaire de publication, qui n'est ni cumulative, ni alternative, ni exclusive et qu'ainsi les prétendues difficultés à retrouver l'accord du 18 décembre 2019 sur le site www.legifrance.gouv.fr dont se prévalent les organisations signataires et les pièces qu'elles produisent n'illustrent pas vraiment une date précise de publication surtout que leur consultation sur le site Legifrance est postérieure à l'assignation de la CFTC de septembre 2020 », de sorte que « les dates du 1^{er} février 2020 ou de « courant mars 2020 » ne représentent que les dates de dépôt au BOCC des dits accords sans justifier, a posteriori, leur date de publication », la cour d'appel a violé les articles L. 2262-14 et L. 2231-5-1 du code du travail et commis un excès de pouvoir ;

4^o que l'absence de validité d'un accord collectif est sans incidence sur le délai pour agir en nullité de cet accord ; qu'en relevant, pour dire que l'action de la fédération CFTC en nullité des deux accords collectifs du 18 décembre 2019 n'était pas forclosée, que « leur validité n'éta[it] pas acquise », la cour d'appel s'est encore fondée sur des motifs impropres à justifier sa décision, en violation des articles L. 2262-14 et L. 2231-5-1 du code du travail, et a commis un excès de pouvoir. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 2231-5-1, L. 2232-6 et L. 2262-14 du code du travail :

9. L'article L. 2232-6 du code du travail dispose que la validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3^o de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, aux élections votées à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces

mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

10. Aux termes de l'article L. 2262-14 du code du travail, toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter :

1^o de la notification de l'accord d'entreprise prévue à l'article L. 2231-5, pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;

2^o de la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

Ce délai s'applique sans préjudice des articles L. 1233-24, L. 1235-7-1 et L. 1237-19-8 du code du travail.

11. Aux termes du premier alinéa de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable. Ils sont publiés dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

12. Il résulte de ces deux derniers textes que le délai de forclusion pour agir en nullité d'un accord de branche court à compter de la date à laquelle l'accord de branche a été rendu public par sa publication au bulletin officiel des conventions collectives qui, en conférant date certaine, répond à l'objectif de sécurité juridique. Le versement dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable, n'est qu'une mesure complémentaire répondant à l'objectif d'accessibilité de la norme de droit.

13. Pour déclarer non « prescrite » et recevable l'action en nullité à l'encontre des avenants du 18 décembre 2019 à l'accord de fusion du 7 mai 2019, l'arrêt retient que la date de publication du 1^{er} février 2020 invoquée par les organisations signataires des accords ne représente que la date de dépôt au bulletin officiel des conventions collectives de ces accords et que la seule date certaine est celle de l'arrêt d'extension du ministère du travail du 20 novembre 2020. L'arrêt ajoute que l'article 8 de l'accord de fusion du 7 mai 2019 portant sur les règles de décisions prévoit que les décisions soumises au vote sont adoptées en tenant compte de la mesure de la représentativité, une décision étant valide aux conditions suivantes, elle recueille au moins 30 % de la représentativité par collège, portée par les organisations présentes ou représentées et elle ne fait pas l'objet d'une opposition de plus de 50 % de la représentativité d'un des collèges, portée par les organisations présentes ou représentées. L'arrêt en déduit que les organisations signataires ne pouvaient, sans porter atteinte aux dispositions de l'accord de fusion du 7 mai 2019, déposer les accords en litige alors qu'ils faisaient l'objet de l'opposition de trois syndicats représentant plus de 50 % des voix, leur validité n'étant pas acquise.

14. En statuant ainsi, par des motifs inopérants, alors, d'une part, que l'absence éventuelle de validité d'un accord collectif est sans incidence sur le délai pour agir en nullité de cet accord et, d'autre part, qu'il ressortait de ses constatations que les avenants du 18 décembre 2019 avaient été publiés le 1^{er} février 2020 au bulletin officiel des conventions collectives, ce dont il résultait que le délai de forclusion de deux mois avait couru à compter de cette publication et que l'action en nullité, formée le 15 septembre 2020, contre ces accords était tardive et donc irrecevable, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

15. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, et tel que suggéré par le syndicat SYNATPAU, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

16. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 8 septembre 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Déclare irrecevable l'action formée par la fédération Bati-Mat-TP CFTC en nullité de l'avenant du 18 décembre 2019 modifiant l'article 8 de l'accord de fusion du 7 mai 2019 et de l'avenant du 18 décembre 2019 à cet accord, relatif à la mise en place d'un régime de frais de santé ;

Condamne la fédération Bati-Mat-TP CFTC, la fédération générale Force ouvrière construction et le Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment CFE/CGC BTP aux dépens y compris ceux exposés devant les juges du fond ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six juin deux mille vingt-quatre.

Le Droit pénal du travail

■ HARCÈLEMENT MORAL

591-4 Charge et loyauté de la preuve du harcèlement moral au travail



Rodolphe Mesa
Maître de conférences HDR
en droit privé
et sciences
criminelles,
Université
du Littoral-
Côte d'Opale

Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 23-14.900 F-B

La preuve de l'existence d'un harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié. Des enregistrements clandestins d'entretiens, produits par le salarié aux fins d'établir l'existence de faits de harcèlement, ne peuvent être écartés par le juge civil au seul motif de leur caractère déloyal, le tout sans mise en balance préalable du droit à la preuve et des droits antinomiques en présence.

Les faits

Un salarié se prétendant victime d'agissements de harcèlement moral et d'un licenciement abusif avait, à l'appui de ses demandes en indemnisation et en annulation du licenciement, produit un enregistrement, réalisé à l'insu de son employeur, d'un entretien susceptible d'établir l'existence de faits harcelants.

La cour d'appel a rejeté ces demandes aux motifs, d'une part, que l'enregistrement clandestin est constitutif d'une preuve déloyale, d'autre part, qu'aucun comportement de l'employeur qui serait caractéristique d'agissements répétés de harcèlement moral n'est établi, ceci malgré la dégradation avérée de l'état de santé du salarié.

Les demandes et argumentations

Le pourvoi du salarié contestait la mise à l'écart de l'enregistrement clandestin, fondé sur sa déloyauté, au motif que l'illicéité d'un moyen de preuve ne saurait nécessairement entraîner son rejet des débats, mais impose au juge d'apprécier si l'utilisation d'une telle preuve porte atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble et est strictement proportionnée au but poursuivi. Le pourvoi reprochait également une inversion de la charge de la preuve, en ce que la cour d'appel aurait imposé au salarié de prouver des faits allant au-delà de ce qui est nécessaire pour présumer l'existence d'un harcèlement moral.

La décision, son analyse et sa portée

La chambre sociale de la Cour de cassation a censuré l'arrêt attaqué, au visa des articles 6 de la Convention EDH, 9 du Code de procédure civile, et L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail. Elle a rappelé que l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement, dans le procès civil, à l'écartier des débats, mais impose au juge, si cela lui est demandé, d'apprécier si la preuve litigieuse porte atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble. La chambre sociale a également confirmé qu'il appartient à la partie défenderesse à un litige en matière de harcèlement, moral ou sexuel, de prouver, lorsque le salarié établit des faits permettant de présumer l'existence de celui-ci, que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs de harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. À la suite de quoi elle a affirmé que « *la preuve du harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié* ». L'arrêt du 10 juillet 2024 conduit à revenir, successivement, sur la charge et la loyauté de la preuve en matière de harcèlement moral au travail.

• La charge de la preuve en matière de harcèlement moral au travail

Le principe directeur du procès civil, prévu par l'article 9 du Code de procédure civile, selon lequel chaque partie doit prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention, n'emporte pas que la preuve du harcèlement, moral ou sexuel, incombe au salarié demandeur. La chambre sociale le confirme dans son arrêt du 10 juillet 2024. Le salarié n'est, en effet, tenu, conformément à l'article L. 1154-1 du Code du travail, que d'établir des éléments de fait présumant ou laissant supposer l'existence d'un harcèlement. La production de tels éléments contraint alors la partie défenderesse à démontrer que les agissements litigieux ne sont pas constitutifs de harcèlement, moral ou sexuel.

L'établissement, par le salarié demandeur, d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement

Dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, applicable aux faits de l'espèce ayant donné lieu à l'arrêt du 10 juillet 2024, l'article L. 1154-1 du Code du travail permettait au juge civil de retenir l'existence d'un harcèlement, moral ou sexuel, dès lors que le salarié, ou le candidat à l'emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise avait établi des faits « *qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement* », ceci dès lors que la partie défenderesse n'avait pas prouvé que ces agissements ne sont pas constitutifs et qu'elle justifiait sa décision par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. La loi précitée facilite la tâche du demandeur en exigeant de lui, pour déclencher la présomption de harcèlement de l'article L. 1154-1 du Code du travail, la seule présentation « *des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement* ». Aussi, en droit du travail, ce n'est pas au salarié demandeur qu'il appartient de prouver la réunion de l'ensemble des éléments constitutifs du harcèlement pour obtenir gain de cause. La charge de la preuve ne pèse pas sur lui, comme le confirme l'arrêt commenté. Une juridiction transgresserait, en conséquence, les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail en imposant au demandeur d'éta-

blir ou de produire des éléments allant au-delà de ce qui laisse supposer l'existence du harcèlement, car elle ferait ainsi peser la charge de la preuve sur le seul salarié (Cass. soc., 9 déc. 2020, n° 19-13.470 : JSL, n° 513-2, 2021, obs. Hautefort M.). Ces règles relatives à la charge de la preuve ne constituent pas des règles de procédure, mais sont regardées comme des règles touchant le fond du droit dépourvues de rétroactivité (Cass. soc., 19 déc. 2018, n° 17-18.190).

Les particularités inhérentes à la charge de la preuve en matière de harcèlement au travail emportent, à suivre l'arrêt commenté, que la production, par le salarié demandeur, de l'enregistrement d'un entretien, effectué à l'insu de son employeur, peut, sous conditions (sur ces conditions issues du principe de la loyauté de la preuve, voir *infra*), engager des éléments de nature à laisser supposer l'existence d'un harcèlement, ceci au même titre que la production des échanges de courriers avec l'employeur et de certificats médicaux (Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.747 et n° 06-45.764 : Bull. civ. V, n° 175 ; RDT 2008, p. 744, obs. Pignarre G.). Il peut en aller de même du dépôt, par le salarié demandeur, d'une plainte pénale nominative contre deux collègues pour des dégradations commises sur son véhicule, associé à des éléments montrant qu'il avait bénéficié d'un nombre de nuits travaillées inférieur à celui de ses collègues et fait l'objet d'une rétrogradation unilatérale de ses fonctions, alors que des certificats médicaux attestaient les répercussions de cette situation sur son état de santé (Cass. soc., 16 mai 2012, n° 10-10.623 : Bull. civ. V, n° 149). La présomption de l'article L. 1154-1 du Code du travail peut encore être activée consécutivement à la production, par le salarié demandeur, de nombreux courriels qu'il aurait rédigés lui-même, ceci dans la mesure où « *le principe selon lequel nul ne peut se constituer de preuve à soi-même n'est pas applicable à la preuve d'un fait juridique* » (Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-16.440).

Le renversement de la charge de la preuve, prévu en matière de harcèlement moral ou sexuel par l'article L. 1154-1 du Code du travail, n'est pas spécifique à cette matière. Il se rencontre également dans les litiges relatifs à l'application des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2 du Code du travail interdisant certaines formes de discrimination, dans le cadre desquels le salarié demandeur doit, conformément à l'article L. 1144-1 du Code du travail, présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse. La présentation des éléments mentionnés aux articles L. 1144-1 et L. 1154-1 du Code du travail impose à la partie défenderesse d'apporter la preuve contraire, à défaut de quoi le juge peut acter l'existence du harcèlement ou de la discrimination invoqués par le salarié demandeur.

La preuve contraire aux éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement

Dès lors que le salarié, ou le candidat à l'emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise, demandeur à l'action, a présenté des éléments de fait présumant ou laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral ou sexuel, le juge doit pouvoir entrer en voie de condamnation, sauf à ce que le défendeur prouve que les agissements litigieux ne sont pas constitutifs dudit harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le faisceau d'indices présenté par le demandeur peut ainsi suffire, s'il emporte la conviction du juge et en l'absence de preuve contraire, à conclure à

l'existence du harcèlement. Le défendeur qui souhaite éviter le prononcé d'une condamnation doit donc renverser la présomption de l'article L. 1154-1 du Code du travail en produisant des éléments suffisamment probants de l'absence de faute, c'est-à-dire allant au-delà de ce qui est exigé de la partie demanderesse pour démontrer le bienfondé de ses prétentions (sur l'application de règles similaires en matière de discrimination, voir *supra*).

Les règles relatives à la charge de la preuve dans le cadre de l'action fondée sur un harcèlement sont d'autant plus favorables à la partie demanderesse que le juge est tenu de se prononcer en se livrant à une appréciation d'ensemble des éléments produits (Cass. soc., 8 juin 2016, n° 14-13.418 – Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 18-23.410 : JSL, n° 505-2, 2020, obs. Lhernould J.-P.). Aussi, une juridiction ne peut rejeter la demande d'indemnisation formée par un salarié après avoir procédé à une appréciation séparée de chaque élément invoqué par le demandeur et en examinant pour chacun d'eux les éléments avancés par l'employeur pour les justifier (Cass. soc., 24 avr. 2024, n° 22-13.664).

Le domaine du renversement de la charge de la preuve prévu par l'article L. 1154-1 du Code du travail doit, eu égard à ses conséquences en l'absence de preuve contraire apportée par la partie défenderesse, être précisé.

En premier lieu, la présomption de l'article L. 1154-1 du Code du travail n'est applicable que dans le cadre des relations de travail soumises au droit privé (C. trav., art. L. 1151-1), uniquement si le demandeur a la qualité de salarié ou de candidat à un emploi, un stage ou une période de formation en entreprise. Aussi, l'employeur qui agirait en justice à l'encontre d'un salarié auquel il reprocherait des agissements harcelants ne peut s'en prévaloir.

En deuxième lieu, la présomption de l'article L. 1154-1 du Code du travail n'est pas applicable dans le cadre du contentieux disciplinaire. L'employeur ne peut donc se fonder sur des éléments de fait faisant présumer ou laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral commis par un salarié au détriment d'un autre pour prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre du premier (Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-17.393 : Bull. civ. V, n° 56 ; JSL, n° 319-4, 2012, obs. Tourreil J.-E.).

En troisième lieu et surtout, la règle relative à la charge de la preuve prévue par l'article L. 1154-1 du Code du travail est inapplicable dans le cadre du contentieux pénal du harcèlement moral ou sexuel, c'est-à-dire devant la juridiction correctionnelle saisie pour se prononcer sur l'existence et l'imputation des délits des articles 222-33 et suivants du Code pénal. Le principe de la présomption d'innocence exige, en effet, que la preuve de l'existence de l'infraction et de son imputation à la personne poursuivie soit rapportée par la partie demanderesse à l'action publique. Le fait que le juge décide d'après son intime conviction, comme le prescrit l'article 427 du Code de procédure pénale, ne doit pas permettre, hors de toute base légale, d'inverser la charge de la preuve, ni le prononcé d'une condamnation fondée uniquement sur des indices et des motifs qui ne seraient pas exempts d'insuffisance et de contradiction (Cass. crim., 25 sept. 2007, n° 06-84.599 : Bull. crim., n° 222 – Cass. crim., 19 févr. 2019, n° 18-83.268 : RSC 2019, p. 411, obs. Cerf-Hollender A.). Par ailleurs, une éventuelle décision du juge civil indemnisant le préjudice consécutif au harcèlement subi par un salarié ne lie pas le juge pénal saisi postérieurement, ni n'est regardable comme une preuve de l'infraction. D'une part, parce que la chose jugée au civil n'a pas autorité au pénal. D'autre part, parce qu'une solution opposée contreviendrait au principe de la présomption

d'innocence, particulièrement si la décision du juge civil résultait de l'application de la présomption de l'article L. 1154-1 du Code du travail qui n'aurait pas été renversée par la preuve contraire.

• La loyauté de la preuve en matière de harcèlement moral au travail

Le second point important sur lequel revient l'arrêt du 10 juillet 2024 est celui de la portée du principe de la loyauté de la preuve dans le cadre des actions pour harcèlement moral ou sexuel adressées au juge civil. Sur ce point, il y est rappelé que la déloyauté d'un élément de preuve produit par le salarié n'est pas nécessairement synonyme de son irrecevabilité ou de sa mise à l'écart des débats, le juge devant confronter un tel élément aux droits antinomiques auxquels il s'oppose.

L'absence d'irrecevabilité fondée sur le seul caractère déloyal de la preuve produite en matière de harcèlement

Dans le cadre du procès civil, la preuve doit être à la fois licite et loyale. C'est sur cette base que la cour d'appel saisie des faits ayant donné lieu à l'arrêt du 10 juillet 2024 avait rejeté les demandes du salarié se prétendant victime de harcèlement moral. À suivre son arrêt, l'enregistrement produit, réalisé à l'insu de l'employeur et susceptible de contenir des éléments dans le sens de l'existence d'un harcèlement, était en contrariété avec le principe de la loyauté dans l'administration de la preuve, ne serait-ce que parce que le demandeur aurait eu d'autres choix que de procéder à un tel enregistrement.

Par la censure prononcée, la chambre sociale confirme la solution selon laquelle « dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écart des débats » (Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-17.802 : JSL, n° 579-1, 2024, note Nasom-Tissandier H. – Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-20.798). L'arrêt commenté se place également dans le prolongement de celui de l'Assemblée plénière, en date du 22 décembre 2023, qui avait repris cette même solution de principe (Cass. ass. plén., 22 déc. 2023, n° 20-20.648 : JSL, n° 577-1, 2024, note Nasom-Tissandier H.). Par ce dernier arrêt, il était également procédé à un revirement de jurisprudence synonyme d'abandon de la mise à l'écart des débats des transcriptions d'enregistrements clandestins d'entretiens produites par une partie sur le seul motif de la déloyauté du procédé ayant permis leur obtention (Cass. ass. plén., 7 janv. 2011, n° 09-14.316 : Bull. 2011, AP, n° 1 – Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-30.266 : Bull. civ. V, n° 208). L'arrêt commenté conforte, de la sorte, le rapprochement des matières civile et pénale relativement à la portée de l'exigence de loyauté en matière probatoire, tout en renforçant les garanties d'effectivité des droits offertes à la partie prétendument lésée.

En premier lieu, l'arrêt commenté contribue au rapprochement du régime de la loyauté de la preuve dans les procès civils et pénaux. Dans le cadre du procès pénal, en effet, il est classiquement retenu qu'aucune disposition légale ne permet au juge répressif d'écartier les moyens de preuve produits par des particuliers au seul motif qu'ils auraient été obtenus de façon illicite ou déloyale (Cass. crim., 11 juin 2002, n° 01-85.559 : Bull. crim., n° 131). Le principe de loyauté dans l'administration de la preuve ne trouve pas, dans cette matière, à s'appliquer s'agissant des preuves produites en justice par des personnes privées, seule l'autorité publique étant tenue d'une obligation de légalité et de loyauté dans le recueil des preuves (Cass. crim., 1^{er} déc. 2020, n° 20-82.078). Dès lors, l'enregistrement

et la production d'appels téléphoniques ne sont, dans le procès pénal, caractéristiques ni d'une atteinte à l'intimité de la vie privée de leur auteur, ni d'une violation des intérêts de la défense (Cass. crim., 17 juill. 1984, n° 83-92.332 : Bull. crim., n° 259 ; jurisprudence constante). Il peut, sous certaines conditions (sur ces conditions, voir *infra*), en aller similairement en matière civile, particulièrement s'agissant des éléments de faits présentés par le salarié demandeur à une action fondée sur le harcèlement moral ou sexuel.

En second lieu, l'arrêt commenté tend à éviter que les exigences relatives à la licéité et à la loyauté en matière probatoire soient de nature à priver une partie de tout moyen de faire la preuve de ses droits (Cass. ass. plén., 22 déc. 2023, n° 20-20.648, préc.). La preuve déloyale n'étant pas nécessairement irrecevable, il en ressort que le juge doit, pour pouvoir l'écarter s'agissant des situations dans lesquelles le droit à la preuve se trouve en conflit avec d'autres droits et libertés, notamment avec le droit au respect de la vie privée, mettre en balance les différents droits et intérêts en présence, de façon à ce que, conformément au principe de l'égalité des armes, chacune des parties dispose d'une possibilité raisonnable de présenter sa cause dans des conditions qui ne la placent pas dans une situation de net désavantage par rapport à son adversaire (CEDH, 13 mai 2008, n° 65087/01, N.N. et T.A. c./ Belgique).

Les obligations du juge face à une preuve possiblement déloyale

L'insuffisance du seul caractère déloyal d'une preuve comme motif de son irrecevabilité ou de sa mise à l'écart des débats ne saurait signifier qu'une telle preuve peut systématiquement être produite par les parties ou fonder la décision du juge. Il en va particulièrement ainsi à propos des enregistrements clandestins qui seraient produits par un salarié demandeur à une action pour harcèlement moral ou sexuel. L'arrêt du 10 juillet 2024 précise, en effet, que le juge devant lequel de tels éléments sont produits est tenu, si cela lui est demandé par l'une des parties, d'apprécier s'ils portent une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence. Le droit à la preuve peut ainsi justifier la production d'éléments attentatoires à d'autres droits, mais uniquement si cette production est indispensable à son exercice alors que l'atteinte aux autres droits qui en résulte est strictement proportionnée au but poursuivi (CEDH, 13 mai 2008, n° 65087/01, préc.). Le juge civil ne peut donc écarter la preuve ou l'élément dont le caractère déloyal est soulevé sans procéder préalablement à cette mise en balance (Cass. ass. plén., 22 déc. 2023, n° 20-20.648, préc.). Ces considérations fondent, en partie, la censure prononcée par l'arrêt commenté, qui reproche à la cour d'appel d'avoir mis à l'écart l'enregistrement litigieux sans vérifier préalablement son caractère indispensable à l'exercice du droit à la preuve du harcèlement moral invoqué par le salarié demandeur et, si cette nécessité était établie, le caractère strictement proportionné au but poursuivi de l'atteinte au respect de la vie personnelle de l'employeur résultant de sa production.

La portée de cette solution, devenue classique dans son principe, doit être appréciée s'agissant de la preuve du harcèlement, moral ou sexuel, dans le cadre de l'action diligentée devant le juge civil (sur la transposition en matière de discrimination : C. trav., art. L. 1144-1, voir *supra*).

Tout d'abord, l'objet produit par le demandeur, qui ne peut être déclaré irrecevable ou écarté des débats au seul motif de sa déloyauté,

peut être tant une preuve des faits reprochés à l'autre partie, qu'un élément présumant ou laissant supposer l'existence d'un harcèlement (ou d'une discrimination). Le salarié est, encore une fois, favorisé dans la mesure où la production de cet élément peut aboutir à une condamnation de la partie adverse qui ne serait pas parvenue à apporter la preuve contraire (sur cette preuve contraire, voir *supra*), ceci quand bien même la licéité ou la loyauté du faisceau d'indices produit serait litigieuse.

Ensuite, le principe de l'égalité des armes emporte que ce qui vaut, en termes de loyauté de la preuve, pour la partie demanderesse s'applique également pour les éléments produits en défense. Aussi, la personne ou l'employeur mis en cause doit pouvoir se défendre, et contredire les éléments de la partie demanderesse, par des preuves administrées déloyalement, en ce compris des enregistrements clandestins. Leur irrecevabilité ou mise à l'écart ne devrait pouvoir être prononcée par le juge sans mise en balance, préalable, du droit à la preuve et des droits antinomiques auxquels il s'oppose. À défaut, une rupture de l'égalité des armes, source d'iniquité de la procédure, pourrait être relevée dans la mesure où l'équilibre des droits des parties ne serait plus garanti (Cons. const., 5 août 2010, n° 2010-612 DC – Cons. const., 1^{er} avr. 2011, n° 2011-112 QPC – Cons. const., 29 nov. 2013, n° 2013-356 QPC), ce qui placerait la partie défenderesse dans une situation de net désavantage par rapport à son adversaire (CEDH, 27 oct. 1993, n° 14448/88, *Dombo Beheer BV c./ Pays-Bas*).

Enfin, le contentieux inhérent à la loyauté de la preuve devant le juge civil saisi en matière de harcèlement au travail (ou de discrimination) trouve, par la mise en balance des droits antinomiques qu'il emporte, sa réponse dans la solution apportée à un conflit de droits fondamentaux dans le cadre duquel le principe du contradictoire prend toute son importance. Cette mise en balance nécessite, en effet, une valorisation de ces droits et intérêts opposés, qui doit permettre de déterminer, après que les parties ont pu faire valoir leurs positions et argumentations respectives, le droit devant être sacrifié. Le constat de l'absence de nécessité de la production de l'élément litigieux, en raison de la possibilité pour la partie qui en est l'auteur de recourir à d'autres moyens de nature à justifier le bienfondé de ses prétentions, tout comme celui de la supériorité des droits et intérêts mis en avant par la partie adverse par rapport à ceux de la partie ayant produit la preuve litigieuse, légitimement sa mise à l'écart des débats. En ce sens, la retranscription d'entretiens du salarié, demandeur à une action en harcèlement moral, avec les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la société (CHSCT) désignés pour réaliser une enquête sur l'existence d'un tel harcèlement émanant de l'employeur, a pu être déclarée irrecevable et écartée des débats après que la juridiction a constaté que les autres éléments produits par ledit salarié laissaient supposer l'existence du harcèlement invoqué, ce qui privait de nécessité la production de l'enregistrement clandestin litigieux (Cass. soc., 17 janv. 2024, n° 22-17.474). Il pourrait en aller de même, par référence aux faits ayant donné lieu à l'arrêt commenté, à propos de l'enregistrement clandestin d'un entretien avec son employeur produit par un salarié se prétendant victime de harcèlement moral qui a, par ailleurs, établi les pressions exercées par celui-ci pour lui faire accepter une rupture conventionnelle, dès lors que ces derniers éléments pourraient suffire à présumer ou laisser supposer l'existence d'un harcèlement. En pareille hypothèse, l'atteinte au respect de la vie personnelle de l'employeur mis en cause, résultant de la production d'un tel enregistrement, ne serait ni indispensable, ni strictement proportionnée au but poursuivi.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 29 juin 2022), Mme [J] a été engagée, le 1^{er} avril 2010, en qualité de secrétaire, puis à compter du 17 mai 2010, en qualité de secrétaire comptable, par l'EPIC Domitia habitat OPH (l'employeur). À la suite d'un accident du travail survenu le 14 juin 2013, elle a repris son poste de travail à temps partiel thérapeutique le 1^{er} octobre 2014.
2. Le 4 juin 2015, la salariée a été licenciée pour cause réelle et sérieuse.
3. Soutenant avoir subi un harcèlement moral, la salariée a saisi, le 5 octobre 2015, la juridiction prud'homale de demandes tendant au paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral et licenciement abusif.
4. En cause d'appel elle a demandé que son licenciement soit jugé nul et subsidiairement sans cause réelle et sérieuse.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de dire son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et de la débouter de l'ensemble de ses demandes, alors « que l'illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats, le juge devant apprécier si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, si la production est indispensable à l'exercice du droit de la preuve et si l'atteinte est strictement proportionnée au but poursuivi ; qu'en écartant la pièce n° 9 de Mme [J] consistant en la retranscription d'un enregistrement de l'employeur réalisé à son insu, sans rechercher si Mme [J] disposait d'autres moyens pour établir la réalité des pressions exercées par l'employeur afin qu'elle signe une rupture conventionnelle, en la menaçant de licenciement et si l'atteinte ainsi portée au droit de l'employeur n'était pas strictement proportionnée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1 et L. 1154-1 du code du travail, 9 du code de procédure civile, ensemble l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. »

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

6. L'employeur conteste la recevabilité du moyen. Il soutient, d'une part, qu'il est nouveau, mélangé de fait et de droit, d'autre part, qu'il est contraire aux conclusions de la salariée soutenues devant la cour d'appel.
7. Cependant, d'abord le moyen invoque un vice résultant de l'arrêt lui-même et qui ne pouvait être décelé avant que celui-ci ne soit rendu. Ensuite, devant la cour d'appel, la salariée invoquait son droit à la preuve en faisant valoir que la preuve des agissements de l'employeur ne pouvait être rapportée autrement que par l'enregistrement des propos tenus par ce dernier, en sorte que le moyen n'est pas contraire à la thèse qu'elle soutenait devant les juges du fond.
8. Le moyen est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu les articles 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code de procédure civile, L. 1152-1 et L. 1154-1, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, du code du travail :

9. En application des deux premiers de ces textes, dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.
10. Selon l'article L. 1154-1, alinéas 1 et 2, du code du travail dans sa rédaction applicable, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.
11. Il en résulte que la preuve du harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié.
12. Pour débouter la salariée de ses demandes au titre du harcèlement moral et du licenciement, l'arrêt retient que, dans la mesure où, contrairement à ce que soutient la salariée, elle avait d'autres choix que d'enregistrer l'entretien du 1^{er} décembre 2014 avec son employeur pour prouver la réalité du harcèlement subi depuis plusieurs mois, cet enregistrement clandestin, contraire au principe de la loyauté dans l'administration de la preuve, doit être écarté des débats, l'atteinte portée aux principes protégés en l'espèce n'étant pas strictement proportionnée au but poursuivi.
13. En statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de vérifier si la production de l'enregistrement de l'entretien du 1^{er} décembre 2014, effectué à l'insu de l'employeur, était indispensable à l'exercice du droit à la preuve du harcèlement moral allégué, au soutien duquel la salariée invoquait, au titre des éléments permettant de présumer l'existence de ce harcèlement, les pressions exercées par l'employeur pour qu'elle accepte une rupture conventionnelle, et, dans l'affirmative, si l'atteinte au respect de la vie personnelle de l'employeur n'était pas strictement proportionnée au but poursuivi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Et sur le premier moyen, pris en ses deuxième et troisième branches

Enoncé du moyen

14. La salariée fait le même grief à l'arrêt, alors :

« 2°/ que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge de se prononcer sur chaque fait allégué par le salarié, pris isolément, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; qu'en jugeant qu'aucun des faits avancés par la salariée permettant de présumer l'existence d'un harcèlement n'était établi, sans se prononcer sur l'ensemble des faits invoqués par Mme [J], et notamment sur le fait qu'elle n'avait pas reçu de formation adaptée à son nouveau poste, et avait subi des sanctions injustifiées, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

3°/ que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail et, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce, il résultait des constatations de la cour d'appel que Mme [J] démontrait que son poste avait été modifié lors de la reprise à mi-temps thérapeutique, qu'elle produisait des articles de presse confirmant la pression exercée par l'employeur sur les salariés, et enfin que son état de santé s'était dégradé ; qu'en jugeant que Mme [J] n'établissait pas la matérialité d'agissements répétés permettant de présumer un harcèlement moral, sans examiner les faits matériellement établis pris dans leur ensemble, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, du code du travail :

15. Il résulte de ces textes que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

16. Pour débouter la salariée de ses demandes au titre du harcèlement moral et du licenciement, l'arrêt retient, après avoir écarté des débats l'enregistrement litigieux produit par la salariée pour faire la preuve des pressions alléguées lors de l'entretien du 1^{er} décembre 2014, qu'en ce qui concerne la reprise du travail, la salariée précise elle-même que le service est réorganisé puisque huit personnes y sont désormais affectées alors qu'avant son départ ils étaient quatre pour accomplir toute la charge de travail, qu'il n'est pas établi que la salariée s'est vu retirer la plupart de ses tâches et attribuer exclusivement des tâches administratives, que son signalement relatif aux difficultés qu'elle rencontrait a donné lieu à des réponses de l'employeur, en janvier et février 2015, sur la conformité de ses nouvelles tâches en mi-temps thérapeutique avec son poste et les préconisations du médecin du travail, qu'aucun élément ne permet d'établir que l'employeur n'a pas pris en compte la nécessité pour la salariée d'avoir un fauteuil avec accoudoir comme sollicité par le médecin du travail et qu'en conséquence aucun des faits avancés par la salariée qui permettraient de présumer l'existence d'un harcèlement n'est établi. Il en déduit que même si la dégradation de l'état de santé de la salariée est avérée, le comportement de l'employeur est exclusif de tout agissement répété de harcèlement moral.

17. En se déterminant ainsi, alors que la salariée invoquait, au titre des éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, notamment le défaut de formation sur son nouveau poste de travail et le fait qu'elle avait été sanctionnée à plusieurs reprises, la cour d'appel, à laquelle il appartenait d'examiner ces éléments de fait et d'apprécier si ceux-ci, pris dans leur ensemble avec les autres éléments dont les éléments médicaux, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral, et, dans l'affirmative, si l'employeur démontrait que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement, n'a pas donné de base légale à sa décision.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 29 juin 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes ;

Condamne l'EPIC Domitia habitat OPH aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par l'EPIC Domitia habitat OPH et le condamne à payer à Mme [J] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix juillet deux mille vingt-quatre.

LAMYLINE

Sécurisez vos prises de décisions juridiques !



UN ACCÈS À LA SOURCE DOCUMENTAIRE LA PLUS COMPLÈTE DU MARCHÉ

- Plus de 5 millions de documents officiels et plus de 110 publications des éditions Lamy et Liaisons Sociales



UNE ACTUALITÉ JURIDIQUE EN TEMPS RÉEL

- Fils, alertes par mots-clés ou domaines... pour une veille juridique personnalisable sur Actualités du droit



UN MOTEUR DE RECHERCHE EFFICACE ET PERTINENT

- Des options de recherche et de fonctionnalités puissantes pour vous faire gagner du temps au travers d'une interface intuitive



Lamyline,
plus de 120 ans
d'expertise juridique
à votre service.



Testez gratuitement
Lamyline !

La jurisprudence des contrôles Urssaf

■ CONTRÔLE URSSAF

591-5 **Contrôle Urssaf et travail dissimulé : l'incompréhensible position de la jurisprudence !**



François Taquet
Professeur de droit social (IESEG, SKEMA BS),
Avocat spécialiste en droit du travail et protection sociale,
Directeur scientifique du réseau international d'avocats GESICA

CA Rennes, 9^e ch. sécurité sociale, 12 juin 2024, n° 21/02945

Il ne résulte d'aucune disposition l'obligation pour l'Urssaf de joindre à la lettre d'observations le procès-verbal constatant le délit de travail dissimulé à l'origine du redressement litigieux. Il n'est pas davantage exigé d'elle qu'elle communique ce procès-verbal devant la juridiction de sécurité sociale.

Les faits, la décision

À l'issue d'un contrôle au sein d'une société exploitant un café bar PMU, la direction régionale du travail des Pays de la Loire avait dressé un procès-verbal relevant le délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, transmis au procureur de la République ainsi qu'à l'Urssaf.

La société soutenait que le contrôle et le redressement subséquent étaient nuls dès lors qu'elle avait été privée d'une garantie de fond en ce que le procès-verbal servant de base au redressement de l'Urssaf ne lui avait pas été communiqué, l'empêchant de ce fait d'en vérifier la régularité s'agissant notamment du

recueil du consentement préalable des personnes entendues.

Pour sa défense, l'Urssaf indiquait avoir adressé à la société une lettre d'observations mentionnant les références du procès-verbal et l'informant de la transmission de ce dernier au parquet. Qui plus est, l'article L. 8113-7 du Code du travail n'impose aucunement la transmission des procès-verbaux à la personne visée par eux et il en est de même pour les procès-verbaux d'audition.

Pour la cour d'appel de Rennes, il ne résulte d'aucune disposition l'obligation pour l'Urssaf de joindre à la lettre d'observations le procès-verbal constatant le délit de travail dissimulé à l'origine du redressement litigieux.

La portée de l'arrêt

• Un premier constat : la banalisation du travail dissimulé

Rappelons, s'il en était besoin, le vaste champ d'application de la notion de travail dissimulé voire sa « banalisation ». En effet, le travail dissimulé (voir C. trav., art. L. 8221-3 et s.) recouvre deux types de situations : la dissimulation d'activité d'une part qui concerne les travailleurs indépendants qui se soustraient intentionnellement à leurs obligations d'immatriculation au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés, ou encore aux déclarations devant être faites auprès des organismes de protection sociale (dont l'Urssaf) ou à l'administration fiscale et, d'autre part, la dissimulation de salariés (absence de déclaration préalable à l'embauche, de bulletin de paie ou de déclaration relative aux salaires ou aux cotisations sociales auprès des organismes de recouvrement ou de l'administration fiscale, étant entendu que la mention sur le bulletin de salaire d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli peut également constituer une dissimulation d'emploi salarié). Et lorsque l'on sait les difficultés d'application de la législation en matière de durée du travail, on se dit que beaucoup d'entreprises entrent dans le champ d'application du travail dissimulé sans même le savoir.

D'aucuns ont estimé qu'il s'agissait ici d'une notion « attrape tout » qui permettait d'inclure tout type d'irrégularité sans prendre en compte la réalité de l'intention frauduleuse (rememorons ainsi que s'il procède du constat d'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, le redressement litigieux a pour objet exclusif le recouvrement des cotisations afférentes à cet emploi de sorte qu'il n'est pas nécessaire d'établir l'intention frauduleuse de l'employeur : CA Grenoble, ch. soc. protection sociale, 18 nov. 2021, n° 19/00794 ; CA Aix-en-Provence, ch. 4-8, 8 oct. 2021, n° 20/06238 ; CA Pau, ch. soc., 29 juill. 2021, n° 18/02343). Entre ainsi dans la définition du travail dissimulé le cas de « mamie bistro » qui aide bénévolement son conjoint, le client du bar qui vient rapporter son verre au comptoir, l'entraide entre voisins, la personne qui vient aider son frère sur un marché, le fait de payer des heures supplémentaires en primes exceptionnelles, même si l'Urssaf ne subit aucun préjudice, les bénévoles qui aident au festival des Francofolies, moyennant les repas et un pass gratuits... (voir Delecourt N. et Taquet F., L'Urssaf, un cancer français, 2021, Éditions du Rocher). Ces exemples, où les cotisants sont de bonne foi, sont loin d'être anecdotiques ; ils constituent même l'activité essentielle des juristes dans le cadre du contentieux relatif au travail dissimulé.

• Un deuxième constat : l'importance des sanctions

Ce constat est à mettre en parallèle avec une autre donnée : l'importance des sanctions. Lesdites sanctions peuvent être pénales (voir C. trav., art. L. 8224-1 et s.). Faut-il également rappeler qu'un classement sans suite au pénal sur des infractions relatives à du travail dissimulé ne fait pas obstacle à un redressement de cotisations (CA Bourges, ch. soc., 25 janv. 2013, n° 12/00018 ; CA Nancy, ch. soc., 22 mai 2013, n° 12/02392 ; CA Dijon, ch. soc., 13 juin 2022, n°19/00808), administratives (lorsque l'autorité administrative a connaissance d'un procès-verbal, elle peut ordonner la fermeture de l'établissement ayant servi à commettre l'infraction, à titre temporaire et pour une durée ne

pouvant excéder trois mois : C. trav., art. L. 8272-2), relatives au droit du travail (lors de la rupture de la relation de travail, le salarié dont l'employeur a dissimulé l'emploi a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire : C. trav., art. L. 8223-1). Qui plus est, l'employeur ne pourra se voir remettre l'attestation de vigilance (CSS, art. D. 243-15), étant ainsi condamné à une mort certaine.

En outre, s'agissant de la sécurité sociale, on notera les pouvoirs sans cesse accrus des Urssaf, qui sont en première ligne dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé. Ainsi, on remarquera que le travail dissimulé entraîne outre un redressement forfaitaire qui s'applique lorsqu'aucun élément ne permet de connaître la rémunération versée au salarié non déclaré (CSS, art L. 242-1-2), une litanie de sanctions (la suppression des aides publiques pendant cinq ans : CSS, art L. 133-4-2), l'annulation des réductions et exonérations de cotisations (cette annulation peut être partielle si les sommes redressées pour dissimulation d'activité ou de salarié ne dépassent pas 10 % des rémunérations déclarées au titre de la période d'emploi redressée pour les employeurs de moins de 20 salariés et 5 % pour les autres : CSS, art. L. 133-4-2, IV et art. R. 133-8), le remboursement des aides publiques déjà perçues sur les 12 derniers mois, une majoration de 25% (majoration de retard) et de 40 % voire 60 % (majorations de redressement : CSS, art L. 243-7-7).

Enfin, dans le but de garantir le paiement de ces sommes, le Code de la sécurité sociale prévoit que, lorsqu'un procès-verbal de travail dissimulé est dressé, le cotisant doit adresser au directeur de l'Urssaf les éléments justificatifs qu'il dispose des garanties suffisantes pour payer sa dette. À défaut de garanties ou si les garanties sont jugées insuffisantes au regard de la dette, le directeur de l'Urssaf peut procéder sur les biens du débiteur à une ou plusieurs mesures conservatoires (CSS, art L. 133-1).

Le moins que l'on puisse dire, c'est que cette législation ne peut que laisser le juriste dubitatif. Comme l'ont indiqué certains auteurs, il s'agit d'« un arsenal d'une violence juridique et économique inouïe » (voir Coly S., Travail dissimulé : gare à l'Urssaf, RH Info, 6 avr. 2018).

• Un troisième constat : une insuffisante protection des personnes concernées

Devant un tel arsenal répressif, on aurait pu s'attendre à une protection accrue de la personne poursuivie. Or, il n'en est rien. Ainsi, la personne convaincue de travail dissimulé ne se verra pas remettre la charte du cotisant contrôlé qui définit les droits et devoirs des parties pendant la vérification (CSS, art R. 243-59 I, al 2) ; de même, elle ne bénéficiera pas de prolongation pour la réponse aux observations (CSS, art L. 243-7-1 A). Pire, c'est en vain qu'elle réclamera le procès-verbal de travail dissimulé envoyé au procureur de la République, ou son dossier ou encore les procès-verbaux d'interrogatoire... Afin de justifier leur position, les organismes se réfugient derrière la position de la jurisprudence précisant qu'aucune disposition n'exige une telle remise (Cass. 2^e civ., 13 oct. 2011, n° 10-19.389 ; Cass. 2^e civ., 4 mai 2017, n° 16-15.948 ; Cass. 2^e civ., 14 févr.2019, n° 18-12.150 ; Cass. 2^e civ., 8 avr. 2021, n° 19-23.728 ; Cass. 2^e civ., n° 20-11.126 ; CA Nancy, 1^{er} sect., 21 juin 2022, n° 21/02388 ; CA Paris, pôle 6, ch. 12, 2 sept. 2022, n° 18/08890 ; CA Nîmes, 5^e ch., pole soc., 16 mai 2023, n° 20/02141 ; CA Amiens, 2^o protection sociale, 11 juill. 2024, n° 23/01055) et de l'article 11, al. 1 du Code de procédure pénale suivant lequel « sauf dans le cas où la loi en dis-

pose autrement et sans préjudice des droits de la défense, la procédure au cours de l'enquête et de l'instruction est secrète » (or, cet article paraît inapplicable en dehors d'une enquête pénale » ; encore convient-il qu'il y ait une « enquête pénale »...).

Et pourtant, de nombreux arguments militent en faveur d'une remise de ce procès-verbal.

En premier lieu, la lettre d'observations engage une période contradictoire, c'est-à-dire une période d'échanges entre le cotisant et l'organisme (CSS, art R. 243-59 III, al. 8) à l'issue de laquelle l'organisme va, au regard des observations du cotisant, décider du principe du redressement et, le cas échéant, de sa proportion. Mais encore faut-il qu'au cours de cette période, le cotisant soit destinataire de tous les documents de son dossier (dont le procès-verbal) afin de pouvoir utilement répondre... Et le fait que l'infraction ait été relatée dans une lettre d'observations ne saurait remplacer la remise du procès-verbal, les deux documents n'ayant pas le même objet...

En deuxième lieu, il a ainsi été affirmé que les majorations de cotisations notifiées par l'Urssaf à la suite de la constatation d'une situation de travail dissimulé présentaient le caractère d'une punition, d'une sanction (Cons. const., 7 oct. 2021, n° 2021-937 QPC). Ainsi, dès lors qu'un organisme de sécurité sociale entend appliquer une sanction quelconque, il doit mettre en œuvre l'ensemble des garanties du principe général des droits de la défense contenues dans l'article 16 de la DDHC et dans l'article 6 de la CEDH. Et parmi ces garanties figure le droit d'accéder au dossier durant la procédure contradictoire (Cons. const., 17 janv. 1989, n° 88-248 DC § 29 ; Cons. const. 25 févr. 1992, n° 92-307 DC § 29). Cet accès au dossier était d'ailleurs reconnu en matière administrative dans le cadre des amendes administratives prononcées par l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII), établissement public sous tutelle du ministère de l'Intérieur (CE, 29 juin 2016, n° 398398). Plus récemment, le Conseil d'État était même allé plus loin, puisqu'il exigeait que : « *la personne en cause soit informée, avec une précision suffisante et dans un délai raisonnable avant le prononcé de la sanction, des griefs formulés à son encontre et mise à même de demander la communication des pièces au vu desquelles les manquements ont été retenus* » (CE, 30 déc. 2021, n° 437653).

On notera que ces arrêts ont une portée générale. En d'autres termes, lorsqu'elle envisage de sanctionner pour des faits de travail illégal, l'« administration » (rappelons qu'un organisme de sécurité sociale constitue une administration au sens de l'article L. 100-3 du Code des relations entre le public et l'administration, CRPA) doit communiquer le procès-verbal durant la procédure contradictoire et, depuis 2021 mentionner expressément que la personne a le droit de demander à avoir communication du procès-verbal. Et bien entendu, pour les juridictions administratives, le fait de refuser l'accès au procès-verbal entachait la sanction de nullité (CAA Marseille, 30 mars 2018, n° 16MA01964 ; voir dans le même sens : CAA Paris, 18 mai 2017, n° 15PA04726 ; CAA Paris, 15 févr. 2018, n° 16PA02957 ; CAA Marseille, 7 févr. 2012, n° 09MA04714 ; CAA Versailles, 6 juill. 2021, n° 19VE04143 – ces principes n'ont pas été remis en cause par la loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024 « pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration » et le décret n° 2024-814 du 9 juillet 2024). Pourquoi en serait-il autrement vis-à-vis des Urssaf alors que « *toute personne a le droit de connaître les informations contenues dans un document administratif dont les conclusions lui sont opposées* » (CRPA, art L. 311-3) ?

Ainsi, de très nombreux arguments militent en faveur de la remise du procès-verbal par l'Urssaf (comme d'ailleurs en matière de solidarité financière : « *l'organisme de recouvrement est tenu de produire ce procès-verbal devant la juridiction de sécurité sociale en cas de contestation par le donneur d'ordre de l'existence ou du contenu de ce document* » Cass. 2^e civ., 8 avr. 2021, n° 19-23.728 ; Cass. 2^e civ., 8 avr. 2021, n° 20-11.126 ; CA Paris, pôle 6, ch. 13, 24 mai 2024, n° 20/03847). Mais, de manière générale, ne s'agit-il pas ici de punir davantage encore les contrevenants, d'affaiblir les droits des usagers « présumés coupable » de travail dissimulé ? Déjà privés de nombreux droits, lesdits cotisants se voient ainsi empêchés d'avoir accès à leur dossier en phase précontentieuse. Que les organismes de sécurité sociale, dans un souci de performance, aient la volonté de limiter les droits et garanties des cotisants, cela peut s'expliquer... Mais que la jurisprudence participe à ce mouvement, cela se comprend beaucoup moins !

EXPOSÉ DU LITIGE

A l'issue d'un contrôle effectué le 11 décembre 2013 au sein de la société [4] (la société), exploitant un café bar PMU, la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (la DIRECCTE) des Pays de la Loire a, le 3 mars 2015, dressé un procès-verbal relevant le délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

Ce procès-verbal a été transmis au procureur de la République ainsi qu'à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales Pays de Loire (l'URSSAF).

L'URSSAF a notifié à la société une lettre d'observations du 17 mars 2016 pour un montant total de 52 970 euros, portant sur les chefs de redressement 'travail dissimulé avec verbalisation - dissimulation d'emploi salarié : taxation forfaitaire' et 'annulation des réductions générales de cotisations suite au constat de travail dissimulé'.

Par courrier du 29 avril 2016, la société a fait valoir ses observations.

En réponse, par courrier du 10 mai 2016, l'inspecteur a maintenu l'ensemble des redressements tels que notifiés dans la lettre d'observations.

L'URSSAF a notifié à la société une mise en demeure du 2 décembre 2016 tendant au paiement des cotisations notifiées dans la lettre d'observations et des majorations de retard y afférentes, pour un montant de 65 978 euros au titre des années 2011, 2012 et 2013.

Contestant le redressement, par courrier du 3 janvier 2017, la société a saisi la commission de recours amiable puis, en l'absence de décision dans les délais impartis, a porté le litige devant le tribunal des affaires de sécurité sociale de Nantes le 31 mars 2017.

Lors de sa séance du 25 avril 2017, la commission a rejeté les demandes de la société et confirmé le redressement notifié.

Par jugement du 16 avril 2021, le pôle social du tribunal judiciaire de Nantes, devenu compétent, a :

- débouté la société de toutes ses demandes ;
- confirmé la décision de la commission de recours amiable de l'URSSAF du 25 avril 2017 ;
- condamné en conséquence la société à payer à l'URSSAF la somme totale de 65 978 euros se décomposant comme suit :

* 52 970 euros au titre des cotisations pour les années 2011, 2012 et 2013 ;

* 13 008 euros au titre des majorations de retard ;

- condamné la société aux dépens.

Par déclaration adressée le 12 mai 2021 par communication électronique, la société a interjeté appel de ce jugement qui lui avait été adressé par le greffe le 19 avril 2021.

Par ses conclusions n°3 parvenues au greffe par le RPVA le 27 mars 2024, auxquelles s'est référé et qu'a développées son conseil à l'audience, la société demande à la cour de :

- infirmer le jugement entrepris ;
- annuler la procédure de contrôle de l'URSSAF et les redressements subséquents à savoir la taxation forfaitaire de cotisations sur la période de 2011 à 2013, et l'annulation des réductions générales de cotisations sur la même période ;
- dire et juger que les faits de travail dissimulé ne sont pas établis et en conséquence dire l'URSSAF infondée en ses redressements, taxation forfaitaire de cotisations sur la période de 2011 à 2013 et annulation des réductions générales de cotisations sur la même période ;
- débouter l'URSSAF de tous les chefs de redressement opérés pour les années 2011 à 2013, de toutes ses demandes en paiement de cotisations et de majorations et de pénalités de retard et de toute autre nature à son encontre ;
- débouter l'URSSAF de sa demande reconventionnelle de condamnation au paiement des cotisations au titre des années 2011 à 2013 pour 52 970 euros et des majorations de retard pour 13 008 euros et toutes autres sommes, dont les frais de justice et majorations de retard complémentaires restant à courir ;

A titre subsidiaire,

- limiter le redressement des cotisations et contributions pour les années 2011 à 2013 à 19 025 euros ;
- en conséquence, la condamner au paiement des sommes suivantes :

* cotisations années 2011 à 2013 : 19 025 euros ;

* annulation des réductions générales de cotisations : 4 551 euros ;

- condamner l'URSSAF à lui verser une indemnité de 1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

- mettre les dépens à la charge de l'URSSAF.

Par ses écritures parvenues au greffe par le RPVA le 27 avril 2022, auxquelles s'est référée et qu'a développées son conseil à l'audience, l'URSSAF demande à la cour de :

- confirmer en tous ses points le jugement entrepris ;
- la recevoir en sa défense ;
- dire et juger la société mal fondée en son recours ;
- confirmer les chefs de redressement opérés pour les années 2011 à 2013 ;
- confirmer la décision de la commission de recours amiable du 25 avril 2017 ;
- condamner la société au paiement de la somme de 65 978 euros, sous réserve des frais de justice et majorations de retard complémentaires restant à courir jusqu'à complet paiement des cotisations, décomposée ainsi :

* cotisations années 2011 à 2013 : 52 970 euros ;

* majorations de retard : 13 008 euros ;

- rejeter toutes les demandes de la société comme étant non fondées.

A l'audience, la cour a demandé à la société de produire un extrait Kbis et a autorisé l'URSSAF à répliquer aux dernières écritures et pièces transmises par l'appelante avec réponse éventuelle de celle-ci.

Le 4 avril 2024 la société a communiqué un extrait Kbis en indiquant que son fonds de commerce a été cédé le 22 février 2018, qu'elle est depuis lors en sommeil et que son représentant légal est non pas Mme [Y] mais M. [I], son fils.

Par une note en délibéré du 11 avril 2024, l'URSSAF fait valoir que le classement sans suite de la procédure pénale le 9 mai 2023 ne revêt pas l'autorité de la chose jugée et ne peut dès lors remettre en cause le redressement ; qu'en outre, la communication du soit-transmis de classement par l'appelante le 28 mars 2024 démontre qu'elle a bien eu accès au dossier pénal et, partant, au procès-verbal de travail dissimulé et aurait pu en récupérer une copie.

Le 15 avril 2024, la société réplique que si le classement sans suite de la procédure pénale n'a pas l'autorité de la chose jugée, cette décision du Parquet mérite d'être portée à la connaissance de la cour ; qu'en outre, l'URSSAF supportant la charge de la preuve du travail dissimulé, la procédure dressée par l'organisme de sécurité sociale doit être accompagnée des pièces de l'enquête diligentée par la DIRECCTE, notamment les procès-verbaux de constatations et d'auditions.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la cour, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, renvoie aux conclusions et notes susvisées.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la régularité de la procédure de contrôle et de redressement

La société soutient que le contrôle et le redressement subséquent sont nuls dès lors qu'elle a été privée d'une garantie de fond en ce que le procès-verbal de la DIRECCTE servant de base au redressement de l'URSSAF ne lui a pas été communiqué, l'empêchant de ce fait d'en vérifier la régularité s'agissant notamment du recueil du consentement préalable des personnes entendues.

L'URSSAF reconnaît avoir procédé à une exploitation directe du procès-verbal de la DIRECCTE pour la mise en recouvrement des cotisations et contributions comme le permettent les articles L. 8271-8 du code du travail et R. 133-8 du code de la sécurité sociale.

Elle ajoute que le directeur de l'URSSAF a dans ces conditions adressé à la société une lettre d'observations mentionnant les références du procès-verbal de la DIRECCTE et l'informant de la transmission de ce dernier au Parquet ; que la lettre d'observations comportait par ailleurs l'indication du montant du redressement envisagé, les éléments relatifs à son objet, les bases et le montant des régularisations ainsi que les modalités pour y répondre ; qu'elle a ainsi parfaitement informé la cotisante des éléments fondant le redressement, et la société a pu y répondre le 29 avril 2016 ; que les dispositions des textes précités ont donc été respectées ; que l'article L. 8113-7 du code du travail n'impose aucunement la transmission des procès-verbaux à la personne visée par eux et il en est de même pour les procès-verbaux d'audition ; qu'il appartenait à la société de solliciter auprès du Parquet le procès-verbal constatant l'infraction.

Sur ce :

L'article L. 8113-7 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige dispose que :

'Les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et les fonctionnaires de contrôle assimilés constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Ces procès-verbaux sont transmis au procureur de la République. Un exemplaire est également adressé au représentant de l'Etat dans le département.

Avant la transmission au procureur de la République, l'agent de contrôle informe la personne visée au procès-verbal des faits susceptibles de constituer une infraction pénale ainsi que des sanctions encourues.'

Selon l'article L. 8271-8 du même code :

'Les infractions aux interdictions du travail dissimulé sont constatées au moyen de procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Ces procès-verbaux sont transmis directement au procureur de la République.'

Selon l'article L. 243-7-5 du code de la sécurité sociale :

'Les organismes de recouvrement mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-4 peuvent procéder au redressement des cotisations et contributions dues sur la base des informations contenues dans les procès-verbaux de travail dissimulé qui leur sont transmis par les agents mentionnés à l'article L. 8271-1-2 du code du travail. Ces organismes ainsi que ceux mentionnés à l'article L. 611-8 du présent code mettent en recouvrement ces cotisations et contributions.'

Comme rappelé à juste titre par les premiers juges, aux termes de sa décision du 13 novembre 2020 (QPC n° 2020-864), le Conseil constitutionnel, saisi au motif que ces dispositions autoriseraient les organismes de recouvrement à procéder au redressement de cotisations et contributions sociales sur la base de procès-verbaux de travail dissimulé sans que ces procès-verbaux soient préalablement communiqués aux personnes faisant l'objet du redressement, a retenu qu'elles ne méconnaissaient pas le principe du contradictoire.

Enfin, selon l'article R. 133-8 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction applicable aux opérations de contrôle litigieuses :

'Lorsqu'il ne résulte pas d'un contrôle effectué en application de l'article L. 243-7 du présent code ou de l'article L. 724-7 du code rural et de la pêche maritime, tout redressement consécutif au constat d'un délit de travail dissimulé est porté à la connaissance de l'employeur ou du travailleur indépendant par un document daté et signé par le directeur de l'organisme de recouvrement, transmis par tout moyen permettant de rapporter la preuve de sa date de réception.

Ce document rappelle les références du procès-verbal pour travail dissimulé établi par un des agents mentionnés à l'article L. 8271-7 du code du travail et précise la nature, le mode de calcul et le montant des redressements envisagés. Il informe l'employeur ou le travailleur indépendant qu'il a la faculté de présenter ses observations dans un délai de trente jours et de se faire assister par une personne ou un conseil de son choix.

A l'expiration de ce délai et, en cas d'observations de l'employeur ou du travailleur indépendant, après lui avoir confirmé le montant des sommes à recouvrer, le directeur de l'organisme de recouvrement met en recouvrement les sommes dues selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations de sécurité sociale.'

Il sera à titre liminaire rappelé que la demande de sursis à statuer dans l'attente d'une décision sur l'action publique présentée par la société en première instance n'est pas reprise dans ses dernières conclusions d'appel, la procédure pénale ayant fait l'objet d'un classement sans suite du Parquet.

Il ne résulte d'aucune des dispositions précitées l'obligation pour l'URSSAF de joindre à la lettre d'observations le procès-verbal constatant le délit de travail dissimulé à l'origine du redressement litigieux (2^e Civ., 14 février 2019, pourvoi n° 18-12.150). Il n'est pas davantage exigé d'elle qu'elle communique ce procès-verbal devant la juridiction de sécurité sociale.

Il suffit de constater en l'espèce que la lettre d'observations mentionne en page 2 la date et les références du procès-verbal établi par la DIRECCTE, mettant ainsi pleinement la société en mesure d'y avoir accès en effectuant les démarches nécessaires auprès de l'autorité compétente.

Le moyen soulevé par l'appelante est par conséquent mal fondé et c'est à bon droit que les premiers juges ont écarté ce moyen.

Sur l'existence d'un travail dissimulé

La société fait valoir que l'URSSAF, qui se limite à la reprise des informations issues du constat des agents de la DIRECCTE sans communiquer le procès-verbal qui en est résulté, ne rapporte pas la preuve d'une situation de travail dissimulé ; que la présence de MM. [I] et [W], respectivement fils et compagnon de Mme [Y], n'a été observée qu'une seule journée, le 11 décembre 2013 ; que si M. [W] venait régulièrement au bar-PMU, il ne s'agissait que d'une entraide familiale pour permettre à sa compagne de se reposer ; que la présence de M. [I] ce jour-là s'expliquait quant à elle par l'indisponibilité ponctuelle de sa mère pour des motifs médicaux ; qu'aucun lien de subordination n'existait entre la société et MM. [I] et [W], lesquels n'ont fait qu'apporter leur aide occasionnelle et spontanée à la gérante en raison de sa situation de santé fragile.

Elle ajoute, s'agissant de M. [I], que celui-ci, employé à temps complet depuis février 2010, est sorti des effectifs le 31 janvier 2012 en raison d'un volume d'activité en baisse ; que les salaires et cotisations ont bien été réglés le concernant pendant toute cette période ; qu'il ne peut donc être considéré comme en travail illégal sur ladite période ; qu'il a réintégré l'entreprise en décembre 2013 dans le cadre d'un contrat à temps partiel à compter du 12 décembre 2013 jusqu'en mars 2014, date à laquelle il a succédé à sa mère comme gérant, cette dernière partant en retraite ; que, quoiqu'il en soit et contrairement à ce que soutient l'URSSAF, la société n'a jamais eu besoin de deux salariés, encore moins à temps complet.

L'URSSAF réplique que l'entraide familiale n'est pas caractérisée au regard des constats opérés par les agents de la DIRECCTE et des propres déclarations de MM. [I] et [W] ; que la relation salariée de M. [I] ressort par ailleurs de la déclaration préalable à l'embauche dès le lendemain du contrôle ; que les agents de la DIRECCTE ont constaté que la présence de deux personnes était manifestement indispensable au fonctionnement de l'établissement ; que la taxation forfaitaire a donc été à bon droit opérée sur la base de deux salariés à temps plein ; qu'il a par ailleurs été tenu compte des salaires déclarés par la société en 2011, 2012 et 2013, lesquels ont été déduits des sommes réclamées.

Sur ce :

Aux termes de l'article L. 8221-5 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige :

'Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.'

La réalité d'un travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié implique l'existence d'un contrat de travail (Soc. 27 mars 2001, pourvoi n° 98-45.429).

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à travailler pour le compte d'une autre et sous sa subordination moyennant une rémunération. Il ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination de leur convention mais des conditions dans lesquelles la prestation s'est exécutée.

Le lien de subordination, qui constitue le critère majeur du contrat de travail,

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, le travail au sein d'un service organisé pouvant constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail. (2^e Civ., 8 octobre 2020, pourvoi n° 19-16.606 ; 2^e Civ., 17 février 2022, pourvoi n° 20-19.493).

Une simple aide ponctuelle n'est pas de nature à caractériser un contrat de travail, en ce compris au profit d'un commerçant (Soc. 16 février 2012, pourvoi n° 10-20.912).

La cour constate en l'espèce que la lettre d'observations du 17 mars 2016, qui fait référence à la procédure pénale établie par la DIRECCTE, n'en reprend les constatations que de manière très succincte en ces termes :

'Une procédure pénale dressée par les services de la DIRECCTE le 3 mars 2015 relève le délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié pour deux personnes vues en situation de travail le 11 décembre 2013. La procédure pénale précise qu'il s'agit de M. [W] [Z] [G], né le 28/12/1951 et de M. [I] [T] né le 04/10/1977. Ces deux personnes reconnaissent travailler régulièrement dans l'établissement. Elles percevaient indûment l'ASS et des allocations de chômage versées par Pôle Emploi. En l'absence de contrat de travail écrit, nous considérons que ces deux personnes travaillaient à temps plein. Nous en déduisons donc un besoin constant pour l'établissement de deux personnes salariées.'

Suit le calcul de la régularisation sur une base forfaitaire aboutissant à la somme de 48 419 euros pour les trois années concernées.

En l'état des constatations rapportées ci-dessus, force est de relever que l'URSSAF ne démontre aucunement l'existence d'un travail dissimulé impliquant le compagnon retraité et le fils de la gérante. Leur présence dans l'établissement le 11 décembre 2013, qui n'est pas discutée, ne suffit pas en effet à caractériser l'existence de relations s'inscrivant dans le cadre d'un lien de subordination :

- entre la société et M. [W] pendant la période redressée,
- entre la société et M. [I] pendant la période à compter du 31 janvier 2012.

Pour la période pendant laquelle M. [I] a été embauché à temps partiel à compter de février 2010 jusqu'au 31 janvier 2012, date de son licenciement, l'URSSAF n'établit pas que l'intéressé travaillait en réalité à temps plein.

La société verse aux débats l'attestation de Mme [P], laquelle confirme que Mme [Y], dont les journées de travail devenaient de plus en plus pénibles depuis son accident, souhaitait céder le fonds à son fils fin 2013. Elle ajoute qu'elle voyait 'de temps à autre' M. [W] quand il venait apporter à sa compagne son repas du midi et quand il la remplaçait afin qu'elle puisse se reposer, ce qui 'n'était pas régulier'.

Cette attestation n'est pas utilement contredite par l'URSSAF, la société maintenant par ailleurs que l'aide apportée par le compagnon et le fils de la gérante était ponctuelle et que les intéressés n'ont jamais déclaré au cours du contrôle travailler régulièrement dans le bar- PMU.

Par ailleurs, l'argument de l'URSSAF tiré de ce que cette main d'oeuvre avait été nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise commerciale, affirmation péremptoire sans aucune démonstration, est impropre à caractériser un lien de subordination.

En outre, la circonstance qu'un contrat de travail a été conclu avec M. [I] dès le lendemain du contrôle est inopérant.

L'URSSAF échouant ainsi à démontrer l'existence d'une relation s'inscrivant dans le cadre d'un contrat de travail caractérisé par un lien de subordination, il y a lieu d'annuler le redressement contesté, y compris en ce qu'il a emporté annulation des réductions générales de cotisations.

Le jugement entrepris doit par conséquent être infirmé.

Sur les frais irrépétibles et les dépens

Il n'apparaît pas inéquitable de laisser à la charge de la société ses frais irrépétibles.

Les dépens de la présente procédure exposés postérieurement au 31 décembre 2018 seront laissés à la charge de l'URSSAF qui succombe à l'instance.

PAR CES MOTIFS :

La COUR, statuant publiquement par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe,

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré la procédure de recouvrement régulière ;

Infirme ledit jugement pour le surplus ;

Statuant à nouveau :

Annule le redressement opéré par l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales Pays de Loire ;

Déboute en conséquence l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales Pays de Loire de ses demandes ;

Déboute la société [4] de sa demande d'indemnité sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales Pays de Loire aux dépens, pour ceux exposés postérieurement au 31 décembre 2018.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT

■ IMPORT-EXPORT

591-6 Prévoyance : le salaire de référence, en cas d'arrêt de travail suivi d'un licenciement, doit être calculé sur la période précédant ledit arrêt

Cass. soc., 3 juill. 2024, n° 22-20.592 F-D Convention collective nationale de l'import-export et du commerce international du 18 décembre 1952. IDCC 43.

Avenant du 19 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance.

Article 3 (extrait) : « *Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations fixées en fonction du salaire est égal à 4 fois le montant des rémunérations fixes brutes versées au cours du trimestre civil précédant immédiatement le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période. Ce salaire de référence est majoré des rémunérations variables (commissions, gratifications, primes de rendement, etc.) perçues au cours des 4 derniers trimestres civils ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période* ».

Après avoir alterné congé maternité et arrêts maladie, entrecoupés de brèves reprises de travail, une télévendeuse est licenciée pendant l'un de ces arrêts de travail.

Elle demande le paiement de dommages et intérêts pour inexécution fautive par l'employeur de l'avenant Prévoyance du 19 janvier 2004, inexécution ayant eu pour conséquence, selon elle, une perte de garanties de prévoyance.

Le grief que la salariée formulait était que son employeur avait pris comme salaire de référence, pour le calcul des prestations de prévoyance, le salaire minimum garanti par son contrat de travail alors qu'en cas d'arrêt de travail précédant la date de rupture du contrat de travail il fallait prendre en compte, expose-t-elle, les rémunérations servies avant l'arrêt de travail (plus avantageuses que le salaire minimum dans son cas).

Elle n'a pas eu gain de cause en appel, mais « en statuant ainsi, alors que l'employeur invoquait un salaire de référence égal au salaire minimum garanti par le contrat de travail, la cour d'appel, qui n'a pas calculé le salaire de référence sur la base des rémunérations perçues dans la période ayant précédé l'incapacité de travail, a violé [l'article 3 de l'avenant du 19 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance] ».

L'intéressée avait plaidé que certes l'article 2.7.3 de l'avenant du 19 janvier 2004 énonçait que « le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 3 de l'accord de branche du 19 janvier 2004 étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail » mais ce texte n'est pas applicable lorsque le salarié était déjà en arrêt de travail au jour de la rupture du contrat de travail ; et que, même quand il est applicable, le salaire de référence, en cas d'arrêt de travail précédant la date de rupture, doit être calculé sur la période précédant cet arrêt de travail.

■ CASINOS

591-7 L'indemnité de préavis octroyée par la convention collective prime sur celle inscrite au contrat de travail si elle est plus favorable

Cass. soc., 3 juill. 2024, n° 22-23.672 F-D Convention collective des casinos du 29 mars 2002. IDCC 2257.

Article 25.2. Rupture du contrat de travail à durée indéterminée (extraits) : « *Après la période d'essai, la démission et le licenciement (sauf faute grave ou lourde) donnent lieu à un pré avis d'une durée de 1 mois pour les employés, de 2 mois pour les agents de maîtrise. Au-delà de 2 années d'ancienneté, un préavis minimum réciproque de 2 mois doit être respecté. [...]. Pour les cadres, le préavis réciproque est de 3 mois, sauf faute grave ou lourde* ».

Pour condamner l'employeur d'une directrice commerciale à verser à cette dernière une indemnité de préavis égale à deux mois de salaire, la cour d'appel de Montpellier énonce que la salariée a droit à l'indemnité compensatrice de préavis de deux mois indiquée dans son



Delphine
Julien-Paturle
Juriste
en droit social

contrat et non de trois mois comme décidé par le conseil de prud'hommes qui avait antérieurement traité l'affaire.

Faux, a dit la chambre sociale que la salariée avait saisie d'un pourvoi car « *en statuant ainsi, alors que le conseil de prud'hommes avait condamné l'employeur à payer à la salariée une indemnité de préavis sur le fondement de l'article 25-2 de la convention collective précitée, référencée sur les bulletins de paie, et que cette disposition plus favorable à la salariée que celle figurant dans la clause du contrat de travail devait s'appliquer, la cour d'appel a violé [l'article L. 2254-1 du Code du travail et l'article 25-2, alinéa 3, de la convention collective nationale des casinos]* ».

La demanderesse avait plaidé que le contrat de travail ne pouvait sur ce point déroger à la convention collective en un sens défavorable aux salariés.

Ce principe de faveur s'agissant des préavis peut s'appliquer à d'autres conventions collectives (par exemple : Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-20.883 à propos du préavis de démission de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne ; à noter que pour ce type de préavis une durée plus courte a été jugé plus favorable dans cette affaire).

Jurisprudence Sociale Lamy

Éditeur : Lamy Liaisons, SAS ayant son siège social 7, rue Emmy Noether - 93400 Saint-Ouen ■ Représentant légal : Guillaume Deroubaix ■ Associé unique : Karnov HoldCo France ■ Directeur de la publication : Guillaume Deroubaix ■ Directrice des rédactions : Sylvie Duras ■ Directrice adjointe des rédactions : Rachel Brunet ■ Rédactrice en chef : Gwenaëlle Marie (gwenaelle.marie@lamyliaisons.fr) ■ Ont collaboré à ce numéro : Le Cabinet Barthélémy Avocats, Le Cabinet Capstan Avocats, Le Cabinet Voltaire Avocats, Delphine Julien-Paturle, Rodolphe Mesa, François Taquet ■ Dépôt légal : à parution ■ Prix au numéro : 42,32€^{TTC} ■ N°ISSN (version en ligne) : 2115-8819 ■ N°ISSN (version imprimée) : 1279-8282 ■ Périodicité : bimensuel ■ N°CPPAP : 1127 T 89301 ■ Crédit photos : Getty Images ■ Imprimeur : Duplirprint, 2 rue Descartes, 95330 Domont ■ Origine du papier : Portugal ■ Taux de fibres recyclées : 0% ■ Certification : imprimé sur papier FSC ■ Eutrophisation : Ptot 0.08 kg/tonne ■ Pour contacter le service client : ☎ N°Cristal 09 69 39 58 58 ■ Courriel : contact@lamyliaisons.fr ■ Internet : www.liaisons-sociales.fr - www.lamyline.fr - www.lamy-liaisons.fr

Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle par quelque procédé que ce soit, du contenu issu de la présente publication, effectuée sans autorisation de l'éditeur, est illicite et constitue une contrefaçon.



