

La Gazette du Maje

Munis de leur plume juridique
 Assortie d'une certaine âme artistique
 Jeunes juristes des idées plein la tête
 En ces pages vous présentent leur gazette.

Bonne année 2016!



L'obligation de sécurité de résultat : un avenir incertain ?

Cass. soc., 25 nov. 2015, n°14-24.444, arrêt n° 2121 FP-P+B+R+I



Le 25 novembre 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée en faveur d'un assouplissement de l'étendue de l'obligation de sécurité de résultat, qui pèse sur l'employeur.

Rappelons que l'obligation de sécurité est une création jurisprudentielle issue des affaires relatives à la contamination des salariés par des poussières d'amiante, en 2002. Cette obligation s'inspire alors des dispositions du Code du travail, qui font peser sur l'employeur l'obligation de prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* », (C. trav., art. L. 4121-1), tout en considérant les principes généraux de prévention (C. trav., art. L. 4121-2).

Depuis cette création jurisprudentielle, la Cour de cassation n'a eu de cesse de rechercher sur ce fondement une amélioration de la compensation des dommages subis au temps et au lieu du travail. L'employeur ne peut se contenter de faire le nécessaire en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés. La réalisation d'un risque au sein de l'entreprise constitue une violation de la part de l'employeur de son obligation. Ainsi, seule la force majeure peut exonérer ce dernier de sa responsabilité. A titre d'exemple, dans deux arrêts du 3 février 2010, l'employeur est condamné au motif qu'un de ses salariés est victime de harcèlement de la part d'un de ses collègues alors que pourtant l'employeur a pris toutes les mesures en vue de prévenir toutes violences physiques ou morales au sein de l'entreprise. (Cass. Soc. 3 févr. 2010, n°08.40.144, et Cass. soc. 3 févr. 2010, n° 08-44.019)

Dès lors, il est possible d'imaginer le soulagement des employeurs découvrant le nouvel arrêt de la chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 25 novembre 2015.

En bref ...

Pas de devoir de conseil de l'assureur face à un professionnel

Civ. 2e, 10 déc. 2015, F-P+B, n° 15-13.305

Aucun manquement à son obligation de conseil ne peut être reproché à l'assureur lorsque l'assuré, professionnel de la construction, a souscrit une garantie « constructeur non-réalisateur » sans préciser qu'il interviendrait sur le chantier en qualité de maître d'œuvre. La qualité de professionnel de l'assuré excluait toute obligation pour l'assureur de le mettre en garde contre l'insuffisance de la garantie souscrite.

Un arrêt du 29 octobre 2014 avait cependant pu jeter le doute en retenant une violation par l'assureur de son obligation de conseil pour ne pas « avoir attiré l'attention de la société [...] sur le risque d'annulation de l'exposition litigieuse », alors qu'il s'agissait d'un professionnel de l'évènementiel assisté par son propre courtier d'assurance (V. Civ 1re, 29 oct. 2014, n° 13-19.729). Une telle solution était excessive et n'a raisonnablement pas été maintenue en l'espèce.

Congé de mobilité : possibilité de contester le motif économique de la rupture

Soc. 12 nov. 2015, FS-P+B+R, n° 14-15.430

Si l'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique. Le congé de mobilité se présente comme une alternative au congé de reclassement (C. trav., art. L. 1233-81), qui lui-même n'est proposé qu'aux salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé (C. trav., art. L. 1233-71). Le recours à ce dispositif est donc la résultante des motifs qui président à la décision de prononcer des licenciements pour motif économique et qui figurent à l'article L. 1233-3 du code du travail.

En l'espèce, un salarié est embauché en qualité de chef de cabine sur vols long-courrier. En 2001, en transit à New York, il assiste aux attentats du 11 septembre 2001. Cinq ans plus tard, il est pris d'une crise de panique et mis en arrêt de travail. Il reproche alors à la société de ne pas avoir assuré de suivi médical à la suite de son choc psychologique. En 2008, il saisit le conseil de prud'hommes, dans le but de faire condamner son employeur au paiement de dommages et intérêts en raison d'un manquement de sa part à l'obligation de sécurité de résultat.

Débouté par la cour d'appel de Paris, le salarié forme un pourvoi en cassation. La chambre sociale confirme la position de la cour d'appel et rend un arrêt de principe.

La Haute juridiction admet que l'employeur n'a pas manqué à son obligation de sécurité au motif qu'il avait mis en place toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L.4121-2 du Code du travail et avait donc, par ce seul fait, assuré la sécurité et la protection de la santé physique et mentale du salarié.

Ainsi, l'arrêt Air France, marqué par une grande publicité, semble dévoiler de nouvelles perspectives quant à l'avenir de l'obligation de sécurité de résultat. Cependant, ces perspectives s'annoncent-elles de bon augure pour l'employeur ou, à l'inverse, méritent-elles d'être relativisées ?

Force est de constater que la Cour de cassation a adouci sa politique jurisprudentielle. En effet, l'employeur aurait rempli son obligation de sécurité dès lors qu'il aurait évalué des risques ou « adapté le travail à l'homme » au sein de son entreprise, dans le but d'assurer la sécurité et la santé des salariés au sein de l'entreprise. Ainsi, les Juges de la Cour de cassation donnent de l'importance aux politiques de prévention des entreprises, logique déjà impulsée successivement par l'arrêt du 5 mars 2015, puis du 22 octobre 2015. (*Cass. soc., FNAC, 5 mars 2015, no 13-26.321, et Cass. soc., AREVA 22 oct. 2015, no 14-20.173*).

Par ailleurs, il convient également de s'interroger sur la nouvelle caractérisation de l'obligation de sécurité qui tend à devenir une obligation de moyens, et non plus de résultat. A la lecture de cet arrêt, il semble possible que, dans un futur proche, l'employeur ne soit plus tenu responsable d'avoir laissé courir un risque au sein de son entreprise, dès lors que ce dernier a bien instauré toutes les mesures nécessaires en vue d'éviter toute atteinte à la sécurité des salariés. Par conséquent, les employeurs devraient accueillir chaleureusement cet infléchissement relatif à leur obligation de sécurité.

Cependant, il serait inutile de se réjouir trop vite ; des employeurs risqueraient d'être déçus. Cet assouplissement reste à relativiser. En effet, l'attendu de principe évoque des faits très spécifiques, qui semblent être difficilement transposable à d'autres situations. Un employeur est davantage confronté à la nécessité d'élaborer des mesures susceptibles d'éviter toute violence physique ou morale de la part d'un salarié à l'encontre d'un des collègues qu'à la mise en place de précautions en vue de prévenir tout risque issu d'événements extérieurs et peu communs.

Aussi, les juges de la Cour de cassation laissent le soin aux juges du fond d'apprécier l'étendue des mesures prises par l'employeur, dans le cadre des articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail. Ces derniers devront alors déterminer si les mesures mises en œuvre par l'employeur sont suffisantes et proportionnées, eu égard aux moyens de l'entreprise. Cette tâche confiée aux juges du fond peut alors s'avérer compliquée au regard de la diversité des situations et risque de créer des disparités selon les juridictions locales en attendant les arrêts de la Cour Suprême.

De ce fait, malgré une légère inflexion opérée par la Haute juridiction quant à l'étendue de l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur, le devenir de cette obligation reste encore à préciser.

Agathe Rebeyrol



Les enjeux contemporains
du droit de la protection sociale d'entreprise

VENDREDI 18 MARS 2016
9h - 17h

Faculté de droit de Tours, site des Deux Lions 50 Avenue Jean Portalis - Batiment B - Amphithéâtre



Colloque sur les enjeux contemporains du droit de la protection sociale

2016 est une année charnière.

Elle est d'abord l'aboutissement d'une (r)évolution initiée en 2003, dont l'ambition, avouée, était d'intégrer – de coordonner ? – les régimes de protection sociale d'entreprise dans les politiques de sécurité sociale. La *généralisation des garanties frais de santé* témoigne de l'alignement de ces dispositifs.

Elle est, ensuite, l'année de l'entrée en vigueur effective des mille et une mesures que ce rapprochement a rendues nécessaires – *contrat responsable, versement santé* –, ou celle de la consolidation de dispositifs encore incertains – *dispenses d'affiliation, catégories objectives*.

Toutes ces évolutions, et celles à venir – *couverture des seniors* –, ont profondément bouleversé le paysage de la protection sociale d'entreprise ; elles ont mis aussi à l'épreuve les femmes et les hommes chargés de réaliser cette mutation.

La journée du 18 mars 2016, sera l'occasion d'évoquer cette nouvelle donne, avec les universitaires, avocats, courtiers, assureurs et employeurs qui participent, chacun à leur façon, à ce changement.

Clause de non-concurrence : le salarié doit pouvoir apprécier de manière certaine l'étendue de la restriction à sa liberté de travail.

Cour de cassation, chambre sociale, 2 décembre 2015, pourvoi n°14-19.029.



En l'espèce, un salarié soumis à une clause de non-concurrence démissionna et trouva un nouvel emploi chez un concurrent. L'employeur saisit le juge afin de faire jouer la clause pénale du contrat et condamner le salarié en paiement de la somme forfaitaire prévue en cas de violation de la clause de non-concurrence.

Le 16 avril 2014, la Cour d'appel de Montpellier rejeta sa demande, considérant que ladite clause est illicite, et condamna l'employeur au paiement de dommages-intérêts au titre du préjudice subi par le salarié. Le contrat comportait une stipulation autorisant l'employeur à renoncer à tout moment, durant l'exécution ou après la rupture du contrat de travail, aux obligations que la clause de non-concurrence faisait peser sur le salarié. Selon les juges du fond, cette faculté avait pour effet de laisser ce dernier dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler.

L'employeur forme un pourvoi devant la chambre sociale de la Cour de cassation, qui, le 2 décembre 2015, valide l'argumentation de la Cour d'appel, la clause se trouvant donc annulée dans son ensemble. Pourquoi une telle sévérité ?

Une jurisprudence constante en faveur d'une protection de la liberté de travail du salarié

En matière de clause de non-concurrence, la tendance est de faire prévaloir les intérêts du salarié sur ceux de l'entreprise. Pour rappel, la jurisprudence a fixé des critères à la licéité de la

clause de non concurrence, qui ne l'est « que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives » (Cass. soc. 10 juillet 2002, n° 2723).

Par cet arrêt du 2 décembre, la chambre sociale poursuit donc sa logique en rappelant que la clause de non-concurrence doit être effectivement limitée pour ne pas nuire à la liberté de travail du salarié. La nullité est donc justifiée, pour les juges, par l'objectif de protection des travailleurs. En conséquence, le salarié ne peut se voir reprocher une quelconque violation de son obligation de non-concurrence lorsque les critères de licéité ne sont pas remplis. Il peut de surcroît demander des dommages-intérêts pour le préjudice subi du fait de l'incertitude née de l'imprécision de la clause. Les juges considèrent en effet que « la stipulation dans le contrat de travail d'une clause de non-concurrence nulle cause nécessairement un préjudice au salarié » (Cass. Soc. 12 janvier 2011, n°08-45280).

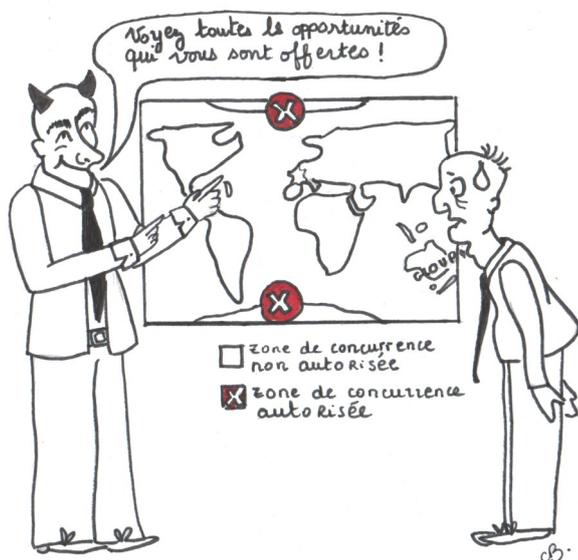
Quid de la faculté de renonciation de l'employeur à la clause de non-concurrence ?

L'employeur peut renoncer unilatéralement à la clause de non-concurrence, si cette faculté est prévue contractuellement ou conventionnellement (Cass. Soc. 22 septembre 2010, n°09-41.635). A défaut, il convient de distinguer si la faculté de renonciation prévue peut intervenir pendant l'exécution ou après la rupture du contrat de travail. Si le juge admet qu'elle intervienne pendant l'exécution du contrat de travail (Cass. Soc. 11 mars 2015, n°13-22.257) ; il n'est plus possible de renoncer à une telle clause pendant la période d'interdiction, à savoir après la rupture du contrat de travail (Cass. Soc. 13 juillet 2010, n°09-41.626). La limite se situe donc « au plus tard à la date du départ effectif du salarié » de l'entreprise (Cass. Soc. 21 janvier 2015, n°13-24.471). Toutefois, à la suite d'une prise d'acte de la rupture du contrat de travail, l'employeur peut exercer sa faculté de renonciation dans un délai raisonnable courant à compter de la date à laquelle il a eu connaissance de cette prise d'acte (Cass. Soc. 13 juin 2007, n°04-42740). Cette solution a également été retenue en matière de démission.

En l'espèce, la faculté de renonciation était trop étendue dans le temps, puisqu'elle pouvait avoir lieu « à tout moment avant ou après la période d'interdiction aux obligations convenues dans la clause de non-concurrence ». Cette décision peut apparaître quelque peu sévère puisque la Cour vient ici sanctionner l'employeur, alors qu'à l'origine, c'est bien son salarié qui s'est rendu auteur d'une violation de la clause de non-concurrence.

Julie Boucherie

La clause de non concurrence



Dates à retenir

- ◆ 11 mars : Finale du concours Maj'Elan
- ◆ 18 mars : Colloque « Les enjeux contemporains du droit de la protection sociale d'entreprise »
- ◆ 19 mars : Trophée du MAJE
- ◆ 20 mai : Gala du Master

Une perpétuelle hésitation dans la mise en œuvre de l'exception de nullité

Par un arrêt du 12 novembre 2015¹, la première chambre civile de la Cour de cassation rappelle que l'exception de nullité est recevable et perpétuelle, dès lors qu'elle a été invoquée par la caution qui n'a jamais commencé à exécuter ses engagements. Contrairement à la chambre commerciale, elle accueille cette exception bien que le garant ait pu, mais n'ait pas agi en demande reconventionnelle contre une action en exécution du créancier, qui elle a été invoquée avant le délai de prescription.



Quae temporalia sunt ad agendum perpetua sunt ad excipendum : cet adage énonce que les actions sont temporaires et les exceptions perpétuelles. Il illustre la distinction existante en procédure civile entre la possibilité de demander par voie d'action et d'opposer par voie d'exception, distinguant ainsi les deux manières possibles de faire valoir notamment la nullité d'un contrat.

Précisément, en matière contractuelle, un contrat est nul lorsque l'une des conditions requises pour sa formation n'a pas été remplie. La partie cocontractante peut dans ce cas agir en nullité du contrat. Rappelons que depuis la loi du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile, la prescription de droit commun est de « cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer ». Ainsi, à l'expiration du délai de prescription, on ne peut plus invoquer la nullité du contrat en cause à titre principal.

C'est dans ce cadre qu'intervient l'adage précité. A défaut de possibilité d'action en nullité du contrat, il est admis de se prévaloir de l'exception de nullité, et ce, même une fois expiré le délai de prescription. En effet, l'exception de nullité est considérée comme perpétuelle².

Il convient d'apporter des précisions d'un point de vue procédural : exciper de l'exception de nullité en réponse à une action en exécution du contrat est considéré comme une défense au fond qui peut être proposée en tout état de cause (art. 72 C.proc.civ.). Certains auteurs considèrent même qu'il ne serait pas « illogique de la considérer comme une demande reconventionnelle »³. La nullité n'est invoquée par voie d'exception qu'après expiration du délai de prescription, critère dégagé par la chambre commerciale de la Cour de cassation⁴.

Quoi qu'il en soit, une exigence relative à l'exécution de l'obligation conditionne la possibilité d'exciper la nullité. Précisément, « l'exception de nullité peut seulement jouer pour faire échec à la demande d'exécution d'un acte juridique qui n'a pas encore été exécuté »⁵. Cela signifie qu'un commencement d'exécution de l'obligation bloque l'exception invoquée. Cela n'empêche pas d'invoquer cette dernière lorsque le délai de prescription n'est pas écoulé⁶, et ce par le biais d'une demande reconventionnelle.

C'est dans ce cadre que la première chambre civile a rendu sa décision le 12 novembre dernier. En l'espèce, des banques créancières ont assigné la caution en exécution de son obligation suite à la défaillance du débiteur, et ce dans le délai d'action de cinq ans suivant la conclusion du contrat. Le garant n'a pas exécuté son engagement et quatre ans plus tard, soit sept années après la signature du cautionnement, il invoque une exception de nullité. Le créancier entend constater la prescription de cette action en nullité. Les juges du fond ont alors écarté cette fin de non-recevoir invoquée par ce dernier.

La Cour de cassation saisie rappelle que « la règle selon laquelle l'exception de nullité peut seulement jouer pour faire échec à la demande d'exécution d'un acte qui n'a pas encore été exécuté, ne s'applique qu'à compter de l'expiration du délai de prescription de l'action ». Elle considère que le créancier n'a jamais prétendu que le garant avait commencé à exécuter son engagement. De ce fait, les juges du fond ont à bon droit décidé d'écarter la fin de non-recevoir, soulevée par le créancier, tirée de la prescription de l'exception de nullité.

La première chambre civile semble ainsi avoir assoupli l'exigence posée par la chambre commerciale. Cette dernière en 2010⁷ avait validé la décision de la cour d'appel, qui avait déclaré irrecevable l'exception de nullité soulevée par des cautions, celles-ci ayant agi après l'expiration du délai pour agir. En effet, la Cour avait constaté qu'au moment de leur assignation en exécution de leur engagement par les créanciers, des cautions se trouvaient dans le délai de cinq ans pour demander, par voie d'action, la nullité de leur engagement.

Si la première chambre civile avait suivi le raisonnement de la chambre commerciale, elle aurait sans doute jugé que l'exception de nullité ne pouvait plus être invoquée en défense par la caution après expiration du délai de prescription puisque l'action principale, à savoir l'action en paiement des banques créancières, avait été engagée moins de cinq ans après la conclusion du contrat.

Cette divergence entre la première chambre civile et la chambre commerciale de la Cour de cassation permet de favoriser les cautions dont les contrats relèvent de la première. Tout repose alors sur la qualification civile ou commerciale du cautionnement. Reste que si l'on se permet d'assimiler cette exception à une demande reconventionnelle, la difficulté se verrait vidée de tout objet.

Cyrielle Brélivet

¹ 1^{re} civ, 12 novembre 2015, F-P+B,14-21725 • ² 1^{re} civ, 19 décembre 1995, Bull.civ. I n°477 • ³ Marc Mignot – Professeur à l'Université de Strasbourg – La prescription de l'exception de nullité du cautionnement, L'essentiel Droit Bancaire 01 janvier 2016 n°1 p3 • ⁴ Cass.com. 26 mai 2010, 09-14431 / cass.com. 3 décembre 2013,12-23976 • ⁵ 1^{re} civ, 1^{er} décembre 1998 • ⁶ 2^e civ, 4 décembre 2008 • ⁷ Cass.com. 26 mai 2010 précité •

Remerciements

Nous remercions Mme Albert-Moretti, Doyen de la Faculté de Droit de l'Université François Rabelais

Nous remercions Messieurs Bourdoiseau, Oudin et Roulet, Directeurs du Master II Juriste d'entreprise.

Nous remercions également Agathe, Cyrielle et Julie, étudiantes du MAJE, pour leurs articles.

Gazette faite par les étudiants du Master II Juriste d'Entreprise de l'Université François Rabelais - www.e-maje.fr

