

Publié le 9 février 2024



Olivia Heilpern, Avocate au Barreau de Lyon

oheilpern@souliebunch.com

Tél. : +33 (0)4 72 82 20 80

[Lire cet article en ligne](#)

Panel d'actualités en droit social

Au cours des dernières semaines, la Cour de cassation a rendu un certain nombre d'arrêts apportant des précisions utiles sur des problématiques importantes pour les entreprises et leurs dirigeants.

Ces arrêts concernent notamment la responsabilité pénale du dirigeant dans le cadre de son obligation de sécurité, un revirement de la jurisprudence relative au droit à la preuve en matière civile, la protection absolue d'une salariée en congé maternité contre le licenciement, et l'indemnité due au salarié en cas d'utilisation par ce dernier de son domicile à des fins professionnelles.

Responsabilité pénale du dirigeant et sécurité au travail

Conclure un contrat avec un tiers ne libère pas l'employeur de son obligation de sécurité.

Dans un arrêt du 16 novembre dernier^[1], la Cour de cassation retient la faute inexcusable de l'employeur dans une affaire relative à un accident mortel, et énonce que le dirigeant ne peut s'affranchir de son obligation de sécurité par la conclusion d'un contrat prévoyant qu'un tiers assurera cette sécurité.

En l'espèce, les ayants droit d'un salarié décédé dans un accident d'hélicoptère lors du tournage d'une émission de télévision ont saisi la juridiction de sécurité sociale en vue de faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur.

Pour sa défense, ce-dernier faisait valoir qu'il avait délégué la gestion de la sécurité à une société tierce spécialisée.

Pour rappel, le salarié victime d'un accident du travail peut obtenir une indemnisation complémentaire si la faute inexcusable de l'employeur est reconnue. Celle-ci est caractérisée lorsque, dans le cadre d'un manquement à son obligation de sécurité, l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en protéger^[2].

La Cour de cassation juge que le fait de déléguer à une société tierce spécialisée la sécurité n'exonère pas l'employeur de son obligation. Elle souligne que les sociétés tierces demeurent sous la supervision, la direction et le contrôle de l'employeur.

A noter que la Cour de cassation a eu l'occasion de juger que lorsque la responsabilité d'un chantier a été confié à un préposé d'une entreprise extérieure, celui-ci peut être considéré comme substitué de l'employeur dont le salarié a été accidenté du travail, de sorte que sa faute inexcusable peut être recherchée^[3]. Une action en responsabilité peut donc être intentée directement contre la société tierce.

Revirement de jurisprudence relative au droit à la preuve

Le juge civil peut désormais tenir compte d'éléments de preuve obtenus de manière déloyale.

Par deux arrêts d'assemblée plénière du 22 décembre 2023^[4], la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence en jugeant que désormais, dans un procès civil, la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats. Le visa de l'article 6, § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales^[5] montre une volonté de mise en conformité avec la jurisprudence européenne.

Dans la première affaire, un salarié exerçant des fonctions commerciales a été licencié pour faute grave en raison, notamment, de son refus réitéré de remettre à son employeur les éléments relatifs au suivi de son activité commerciale, refus qu'il avait exprimé lors d'entretiens avec son employeur. L'employeur prouvait la matérialité de ces faits au moyen de transcriptions d'enregistrements audio de ces entretiens réalisés à l'insu du salarié. Le salarié faisait valoir que cette preuve était déloyale et, partant, irrecevable conformément à la jurisprudence constante de la Cour de cassation rendue en matière civile.

Dans la seconde affaire, un salarié avait été licencié pour faute grave en raison de propos tenus dans le cadre d'une conversation privée via la messagerie Facebook. Ces propos avaient été découverts par l'intérimaire chargé de le remplacer pendant ses congés, lequel avait, dans le cadre de l'utilisation de l'ordinateur du salarié absent, eu accès à son compte Facebook qui était resté ouvert.

Les arrêts de l'assemblée plénière du 22 décembre 2023 confirment clairement que, quelle que soit l'illicéité dont est affectée la preuve, elle ne peut être jugée automatiquement irrecevable par le juge du fond. Elle confirme également le principe posé par la chambre sociale de la Cour de cassation selon lequel l'application des règles du droit à la preuve suppose que ce droit soit invoqué par une partie^[6].

Toutefois, si le juge civil peut désormais être autorisé à ne plus rejeter automatiquement des débats une preuve déloyale, il doit s'assurer que cette production ne porte pas atteinte au caractère équitable de la procédure.

Il appartient ainsi au juge, en présence d'une preuve déloyale, de s'assurer que cette production est indispensable à l'exercice du droit à la preuve de celui qui la verse aux débats et que l'atteinte est strictement proportionnée au but poursuivi.

Maternité et protection contre le licenciement

La salariée bénéficie, pendant son congé maternité, ainsi que pendant les congés payés pris immédiatement après celui-ci, d'une protection dite « absolue » contre la rupture de son contrat de travail. Ainsi, aucun licenciement, quel qu'en soit le motif, ne peut intervenir ou être notifié pendant la période de suspension du contrat de travail^[7].

Selon la Cour de cassation, il résulte de ces dispositions, interprétées à la lumière de l'article 10 de la directive 92/85 du 19 octobre 1992^[8], qu'il est interdit à un employeur non seulement de notifier un licenciement, quel qu'en soit le motif, pendant la période de protection visée à l'article L 1225-4 du Code du travail, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision^[9].

Dans un arrêt du 29 novembre 2023^[10], la Cour de cassation rappelle qu'aucune mesure préparatoire à un licenciement ne peut intervenir pendant la période de protection absolue de la salariée en congé maternité.

Ainsi, il est interdit d'envoyer la convocation à l'entretien préalable avant la fin de cette période.

Cette seule mesure suffit à entraîner la nullité du licenciement.

Indemnité d'occupation du domicile du salarié

Dans un arrêt du 15 novembre 2023^[11], la Cour de cassation rappelle que l'occupation du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de ce-dernier, qui peut alors prétendre à une indemnité à ce titre dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition.

Pour la Cour, la charge de la preuve de la mise à disposition d'un local professionnel permettant de déterminer l'attribution ou non d'une indemnité pour occupation du domicile à des fins professionnelles revient à l'employeur et non au salarié.

A défaut d'un tel local, il appartient au juge d'évaluer le montant de l'indemnité d'occupation due de ce chef au salarié.

^[1] Cass. Civ. 2°, 16 novembre 2023, n°21-20.740

[2] Cass. 2^e civ, 8 octobre 2020, n°18-25.021

[3] Cass. soc., 14 novembre 1991, n°90-14.065

[4] Ass. Plén., 22 décembre 2023, n°20-20.648 et n°21-11.330

[5] https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention_FRA

[6] Cass. soc., 8 mars 2023, n° 20-21.848 FS-B

[7] Article L. 1225-4, al 1 et 2 du Code du travail

[8] [Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail](#)

[9] Cass. soc., 1^{er} février 2017, n° 15-26.250 F-D : FRS 5/17 inf. 3 p. 6

[10] Cass. soc., 29 novembre 2023, n°22-15.794

[11] Cass. soc., 15 novembre 2023, n°21-26.021

Soulier Bunch est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, visitez soulierbunch.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.