

Fausse prise d'otage = vrai motif de prise d'acte

« L'agression simulée de ses salariés, organisée de surcroît à une époque troublée dans un pays du Moyen-Orient, caractérise un comportement de la part de l'employeur inconséquent, irresponsable et susceptible d'avoir une qualification pénale, et est en conséquence constitutif d'un manquement extrêmement grave à ses obligations qui à lui seul justifiait la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par la salariée ».

« La prise d'acte de la rupture de son contrat de travail intervenue au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail produit les effets d'un licenciement nul ».

CA Paris, pôle 6, ch. 5, 8 janv. 2015, n° 12/09454



Par Lucien Flament

Avocat, barreau de Paris, *Of Counsel*, cabinet Valmy Avocats

115s8

Prise d'otage. - Une prise d'otage peut mal tourner. Une fausse prise d'otage aussi. Cet arrêt rendu par la cour d'appel de Paris illustre. Afin de récompenser ses salariés de leurs résultats, une société internationale de recrutement de professionnels en ventes et marketing les convie à un séminaire professionnel en Jordanie intitulé « Desert challenge ». Or, « lors de la seconde nuit passée à la belle étoile dans le désert, le groupe a été réveillé vers 3h du matin par des coups de feu tirés par trois bédouins tournant autour du camp en chameau. Les trois hommes masqués et armés vociféraient en arabe, l'un glissant un couteau sous la gorge d'un salarié, un autre tirant une femme de son sac de couchage et le troisième pointant son arme à bout portant sur la tempe de Mme B. ». Un salarié ayant réussi à désarmer et à frapper un des agresseurs, le président de la société française, également président de la maison mère met un terme à la panique général en dévoilant la mascarade, les bédouins n'étant autre que les animateurs du séjour. Après une fin de

Rupture conventionnelle et autres modes de rupture du contrat de travail

séjour, dont les nuits à la belle étoile ont sans doute dû être quelque peu anxiogènes, les salariés rentrent en France puis reçoivent du président un mail d'excuses.

Prise d'acte. - Mais l'épisode ne passe pas pour la salariée que l'on avait mise en joue. À son retour en France elle reprend le travail le matin pour finalement quitter son poste à midi, en arrêt de travail. Quelques jours plus tard, l'employeur remplit une déclaration d'accident du travail dont il conteste quelques semaines plus tard le caractère professionnel. Au début du mois suivant la salariée prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, invoquant « cette prise d'otage simulée dans un environnement et un contexte géopolitique particulièrement tendu qui équivaut à une mise en danger volontaire de vos salariés et constitue un manquement manifeste et gravissime à votre obligation de sécurité ». Pour sa défense, la société niait notamment son implication dans cette fausse attaque de bédouins.

Manquement grave. - Ces explications ne convainquent pas la cour qui juge que « l'agression simulée de ses salariés, organisée de surcroît à une époque troublée dans un pays du Moyen-Orient caractérise un comportement de la part de l'employeur inconséquent, irresponsable et susceptible d'avoir une qualification pénale, et est en conséquence constitutif d'un manquement extrêmement grave à ses obligations qui à lui seul justifiait la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par la salariée ». De fait, la Cour de cassation a jugé que manque gravement à ses obligations l'employeur qui porte une atteinte physique ou morale à son salarié (Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-45493 et 09-71306 - Cass. soc., 30 oct. 2007, n° 06-43327 : Bull. civ. V, n° 177. Tel n'est pas le cas d'un propos vif lors d'une discussion animée qui ne justifie pas la prise d'acte de la rupture du contrat : Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-16316). Toutefois encore faut-il que les faits de violence reprochés ne soient pas trop anciens (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23634 : Bull. civ. V, n° 85 - Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-18855 : Bull. civ. V, n° 15), mais tel ne semblait pas être le cas en l'espèce : la salariée avait quitté le travail dès son retour pour être en arrêt de travail et avait pris acte de la rupture deux mois après l'incident (quoiqu'un peu long ce délai peut tout de même paraître raisonnable).

Licenciement nul. - En conséquence, la prise d'acte de la rupture étant intervenue au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail, elle produit les effets d'un licenciement nul. À cet égard, la cour précise qu'il importe peu que l'employeur ait contesté le caractère professionnel de l'événement traumatisant, l'affaire étant encore pendant devant le TASS, seule comptant sa connaissance de la situation existant au jour de la prise d'acte qui était celle d'un accident déclaré comme accident du travail. En effet, la Cour de cassation considère qu'en cas de litige les juges doivent rechercher si l'origine professionnelle de l'accident était connue de l'employeur au jour de la notification du licenciement et qu'ils ne sont pas tenus, pour former leur conviction, par la décision de la caisse acceptant ou refusant la prise en charge de l'affectation à titre professionnel (Cass. soc., 18 sept. 2013, n° 11-27721). La Haute juridiction a même jugé que l'employeur a nécessairement connaissance de l'origine professionnelle de l'accident dès lors qu'il est informé que le salarié a engagé une procédure auprès de la caisse pour faire reconnaître l'origine professionnelle de son affection (Cass. soc., 17 janv. 2006, n° 04-41754 : Bull. civ. V, n° 14). Plus récemment, elle a clairement précisé que dès lors que l'employeur a commis des manquements suffisamment graves, la prise d'acte par le salarié de la

rupture de son contrat de travail, intervenue pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail, doit produire les effets d'un licenciement nul (Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 10-26324 : Bull. civ. V, n° 334).

Obligation de loyauté de l'employeur. - Aussi, bien qu'ayant retrouvé du travail quelques mois plus tard la salariée âgée de trente ans perçoit l'indemnité minimale de six mois (C. trav., art. L. 1235-3). Par ailleurs, l'employeur avait semble-t-il multiplié les tracasseries à l'égard de sa salariée suite à sa prise d'acte, notamment en refusant de lui rembourser ses frais professionnels. De plus, doutant de la réalité de son état de santé, il avait jugé opportun de se rendre à la soutenance de thèse de la salariée, intervenue quelques semaines après le début de son arrêt de travail, pour la prendre en photo afin d'étayer sa contestation de l'accident du travail devant la caisse primaire d'assurance maladie. La cour de Paris considère que ces actes constituent autant de manquements de l'employeur à exécuter loyalement le contrat de travail et le condamne de ce fait à 3 000 euros de dommages-intérêts.

Faute inexcusable. - Pour la suite, en raison de la procédure pendante devant la juridiction de sécurité sociale, on ne saurait exclure définitivement la possibilité d'une reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur (en ce sens précisément dans le cas d'une prise d'otage crapuleuse dans une bijouterie : Cass. 2^e civ., 18 déc. 2014, n° 13-21681 - *Addé Th. Dalmasso et V. Dulfef*, « Sécurité, expatriation et libertés individuelles : quel cadre juridique ? » : JCP E, 2008, 2505).

Infraction pénale. - L'employeur peut sans doute se réjouir du caractère uniquement civil de la condamnation. En effet des condamnations pénales ont déjà été prononcées à l'encontre de dirigeants ayant organisé de fausses prises d'otages. Ainsi le patron de la régie publicitaire d'un grand média a été condamné à 2 500 euros d'amende pour complicité de violences aggravées, avec préméditation et usage ou menace d'une arme et séquestration (Cass. crim., 7 avr. 2010, n° 09-81978). Dans cette espèce, des cadres réunis en séminaire avalent été ligotés, revêtus de cagoules et séquestrés pendant plus d'une heure...

Force est de constater que les fausses prises d'otage se succèdent et les condamnations des employeurs aussi. Celles-ci nous semblent inciter clairement les employeurs à s'abstenir de recourir à ce type de mise en situation de crise.

CA Paris, pôle 6, ch. 5, 8 janv. 2015, n° 12/09454

Attendu qu'il résulte de la combinaison des articles L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du Code du travail que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail ; que cette rupture produit soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ;

Attendu que la société intimée ne peut sérieusement contester sa responsabilité dans l'organisation du voyage en Jordanie pour ses salariés, le fait que l'idée émane du président de la maison mère du groupe, au demeurant également président de la société française, ne supprimant en rien sa propre participation à ce « séminaire » professionnel, ainsi qu'elle l'a elle-même intitulé dans la déclaration d'accident, qui résulte des pièces susvisées ; qu'elle ne peut davantage soutenir de bonne foi que la simulation de l'agression a été une initiative de la société de tour opérateur, alors qu'elle ne produit aucun document à l'appui de ses dires démontrant qu'elle a recherché la responsabilité de celle-ci et que le courriel de M. D. ainsi que le rôle de celui-ci mettant fin à « l'attaque » suffisent à prouver le contraire ; qu'au demeurant, l'obligation de sécurité de l'employeur étant une obligation de résultat, il importe peu que l'événement ne soit pas de son fait dès lors qu'il doit assurer la sécurité de ses salariés par application de l'article L. 4121-1 du Code du travail ; que l'agression simulée de ses salariés, organisée de surcroît à une époque troublée dans un pays du Moyen-Orient afin de prêter plus de vraisemblance à l'événement, caractérise un comportement de la part de l'employeur inconséquent, irresponsable et susceptible de recevoir une qualification pénale, et est en conséquence constitutif d'un manquement extrêmement grave à ses obligations qui à lui seul justifiait la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par la salariée ;

Et attendu que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail intervenue au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail produit les effets d'un licenciement nul, par application des articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du Code du travail ; qu'il importe peu que l'employeur ait contesté le caractère professionnel de l'événement traumatisant, seule comptant sa connaissance de la situation existant au jour de la prise d'acte qui était celle d'un accident déclaré comme accident du travail ; que la rupture intervenue pendant la suspension étant ainsi nulle, il en résulte qu'elle justifie l'allocation d'une indemnité au moins égale à celle prévue par l'article L. 1235-3 du Code du travail, c'est-à-dire six mois de salaire ; que Mme L., qui était âgée de 30 ans au moment de la rupture, et dont le salaire brut mensuel s'élevait, avantage en nature compris, à 4 122,67 euros, ayant retrouvé un emploi en septembre 2011, il lui sera alloué justement en réparation du préjudice résultant de la rupture de son contrat la somme de 25 000 euros ; que le jugement sera réformé sur ce montant ;