

// le dossier
jurisprudence hebdoLes arrêts décisifs de la semaine,
en complément de *l'actualité*

Démission

Une démission donnée sous la menace
d'une plainte pour vol est annulable

Ne procède pas d'une volonté libre, claire et non équivoque, l'acte de démission rédigé par une salariée en même temps qu'un écrit de reconnaissance des faits qui lui étaient reprochés, en présence du directeur, dans un contexte de grande fatigue, et cela après que le directeur ait indiqué qu'il allait appeler les gendarmes et porter plainte ce, d'autant plus que la salariée s'était rétractée quelques jours après.

Cass. soc., 23 janvier 2019, n° 17-26.794 F-D

La **démission** ne peut résulter que d'une **manifestation claire et non équivoque** de la volonté de rompre le contrat de travail. Cette exigence est constante en jurisprudence (Cass. soc., 9 mai 2007, n° 05-40.315). L'acte de démission obéit en effet aux dispositions de droit commun relatives aux vices du consentement, de sorte qu'elle pourra être annulée si le salarié établit que sa volonté était altérée au moment où la démission a été exprimée (Cass. soc., 17 mars 2010, n° 09-40.465). C'est tout particulièrement le cas s'il a fait l'objet de pressions de la part de l'employeur. Il peut alors invoquer une contrainte morale. Cet arrêt en fournit une nouvelle illustration. À la fin de sa journée de travail, une employée d'un commerce alimentaire a été prise sur le fait, quittant le magasin avec des produits non réglés pour une vingtaine d'euros. Il est plus de 19 h 00, le directeur la convoque dans un bureau et la prévient qu'il va appeler la gendarmerie pour porter plainte pour vol. La salariée signe alors immédiatement un document reconnaissant les faits de vol, ainsi qu'une lettre de démission qu'elle rétractera cinq jours plus tard. La cour d'appel avait estimé que la démission procédait d'une volonté libre et non équivoque : rien ne prouvait que l'employeur avait expressément sollicité la démission sous la menace d'une plainte pour vol ; c'est bien la salariée qui a préféré d'elle-même démissionner.

Pour la **Cour de cassation**, cette démission ne pouvait être jugée libre, claire et non-équivoque. D'une part, devaient être prises en compte les **circonstances** dans lesquelles a été rédigée la lettre de rupture :

- dans les **locaux** de l'**entreprise** et en **présence** du **directeur** ;
- **concomitamment** à la rédaction d'un écrit de **reconnaissance** de **faits** qui lui étaient **reprochés** ;
- dans un contexte de grande fatigue ;
- après que l'employeur ait indiqué vouloir contacter la gendarmerie et porter plainte.

D'autre part, la Haute juridiction accorde une importance au fait que la démission ait été **rétractée rapidement**. Si cette rétraction n'a pas d'effet vis-à-vis de l'employeur, elle constitue ainsi un **indice supplémentaire** de l'**absence de volonté claire** de démissionner (*v. déjà* : Cass. soc., 8 décembre 1999, n° 97-44.097).

Contrat unique d'insertion

Le salarié qui refuse le renouvellement d'un CUI
a droit aux allocations chômage

Le règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage dispose que sont involontairement privés d'emploi ou assimilés les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte de la fin de leur contrat de travail à durée déterminée dont notamment les contrats à objet défini. C'est donc à tort qu'après avoir constaté que le contrat unique d'insertion de la salariée avait pris fin, la cour d'appel a estimé que la perte d'emploi présentait un caractère volontaire au motif que celle-ci avait refusé, sans motif légitime, le renouvellement de son contrat.

Cass. soc., 16 janvier 2019, n° 17-11.975 FS-PB

Le présent arrêt posait la question de savoir si un salarié en contrat unique d'insertion, ayant refusé une proposition de renouvellement de son contrat, peut être considéré comme étant « involontairement privé d'emploi » pour le bénéfice de l'allocation chômage. L'article 2 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 19 février 2009 (applicable aux faits de l'espèce) dispose que « sont involontairement privés d'emploi ou assimilés, les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte [...] d'une fin de contrat de travail

à durée déterminée dont notamment le contrat à objet défini ». Appliquant à la lettre cet article 2, la Cour de cassation a considéré que même si le salarié en a refusé le renouvellement, lorsque le **CUI** arrive à **terme**, il a **droit** au versement des **allocations chômage**, et ce sans qu'il soit nécessaire de caractériser un motif légitime de refus de renouvellement.

Dans cette affaire, la cour d'appel avait fait application d'une jurisprudence du Conseil d'État relative aux agents non titulaires de droit public refusant le renouvellement de leur contrat : à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime, ils ne peuvent être regardés comme involontairement privés d'emploi selon le juge administratif (*CE, 13 janvier 2003, n° 229251*). La chambre sociale ne partage pas ce raisonnement.

Accident du travail

Le délai de contestation de la décision de prise en charge est inopposable à l'employeur si cette décision ne lui a pas été notifiée

L'absence de notification de la décision de la caisse permet seulement à la partie à laquelle cette décision fait grief d'en contester le bien-fondé sans condition de délai.

Cass. 2^e civ., 24 janvier 2019, n° 17-28.208 F-PB

En cas d'**accident du travail** déclaré à la **Cpam**, les articles R. 441-11 et R. 441-14 du Code de la sécurité sociale pré-

cisent les **obligations** des caisses en matière d'**information** des parties sur le déroulement de l'**instruction** ainsi que sur leurs voies de recours. Ces obligations sont notamment renforcées si l'employeur a émis des réserves motivées à l'occasion de la déclaration d'accident du travail, ou si la caisse a décidé d'elle-même de procéder à une instruction. Ainsi, lorsque la Cpam décide de prendre en charge l'accident du travail à l'issue du délai d'instruction, elle doit informer l'employeur de la **clôture** de l'instruction afin que celui-ci puisse consulter le dossier et formuler des observations avant la décision définitive de prise en charge. Si la caisse ne respecte pas cette obligation d'information, la décision doit être déclarée inopposable à l'employeur. Mais la lettre de clôture d'instruction ne doit **pas être confondue** avec la **lettre de prise en charge**. Ainsi, « l'absence de notification de la décision de la caisse permet seulement à la partie à laquelle cette décision fait grief d'en contester le bien-fondé sans condition de délai », estime la Cour de cassation dans cet arrêt.

En l'espèce, la caisse avait pris en charge un accident du travail, sans procéder à une instruction préalable. L'employeur, qui n'avait pas été destinataire de la lettre l'informant de cette prise en charge, estimait que cette décision lui était inopposable. Si la cour d'appel a accueilli sa demande, la Haute juridiction ne lui a, en revanche, pas donné gain de cause. Selon elle, lorsque la décision de la caisse n'est pas notifiée à l'employeur, ce n'est pas la décision de prise en charge de l'accident qui lui est **inopposable**, seulement le **délai de contestation** de cette décision.

Congés pour événements familiaux

En cas de différend sur le droit aux congés spéciaux, le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés doit fixer le délai de prise du congé qu'il accorde

Le conseil des prud'hommes, qui est saisi en la forme des référés et doit trancher le différend relatif à la prise d'un congé pour événement familial qui lui est soumis, méconnaît l'étendue de ses pouvoirs en refusant d'apprécier le délai dans lequel peut être pris le congé exceptionnel demandé. En effet, il résulte de l'article R. 1455-12, 2° du Code du travail qu'à moins qu'il en soit disposé autrement, lorsqu'il est prévu que le conseil de prud'hommes statue en la forme des référés, la demande est portée à une audience tenue à cet effet aux jours et heures habituels des référés, dans les conditions prévues à l'article R. 1455-9 du Code du travail, le conseil de prud'hommes exerçant alors les pouvoirs dont dispose la juridiction au fond et statuant par ordonnance ayant l'autorité de la chose jugée relativement aux contestations qu'elle tranche.

Cass. soc., 23 janvier 2019, n° 17-28.330 FS-PB

Les salariés tirent de la loi elle-même un droit à **congé exceptionnel rémunéré** à l'occasion de certains **événements familiaux** : mariage ou Pacs ; naissance, adoption ou mariage d'un enfant ; décès d'un membre de la famille proche ; annonce de la survenue d'un handicap de l'enfant (*C. trav., art. L. 3142-1*). La durée de ces congés dits spéciaux varie selon l'événement consi-

déré (entre un et cinq jours minimum) et peut être améliorée par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche (*C. trav., art. L. 3142-4*).

En cas de **refus** de l'**employeur d'accorder** un tel **congé**, le Code du travail a prévu une procédure de **règlement accéléré** du **différend** : le refus peut être directement **contesté** par le salarié devant le conseil de **prud'hommes** statuant « **en la forme des référés** » (*C. trav., art. L. 3142-3*) et en dernier ressort (*C. trav., art. R. 3142-1*).

Le présent arrêt insiste sur les **particularités** de la **procédure** de référés en la forme (*C. trav., art. R. 1455-12*) : le conseil de prud'hommes dispose des **mêmes pouvoirs** que la **juridiction au fond**, c'est pourquoi on parle également de « **référé au fond** ». Il peut donc statuer non seulement sur la légitimité du refus de l'employeur, mais aussi, en cas de reconnaissance du droit au congé du salarié, sur le délai dans lequel celui-ci doit pouvoir en bénéficier.

La Haute juridiction a en conséquence censuré une ordonnance de conseil de prud'hommes ayant retenu, à tort, que la formation de référés n'avait pas le pouvoir d'apprécier le délai dans lequel pouvait être pris le congé exceptionnel demandé à bon droit par un salarié.

La précision est valable pour tous les autres congés spéciaux légaux pour lesquels le Code du travail prévoit un mode de règlement des litiges par saisine du conseil des prud'hommes statuant en la forme des référés. Tel est le cas par exemple du congé de solidarité familiale (*C. trav., art. L. 3142-13*) ou du congé de proche aidant (*C. trav., art. L. 3142-25*).