

CONTRAT DE TRAVAIL Acte du salarié accompli dans le cadre de son activité professionnelle ayant donné lieu à des poursuites pénales – Absence d’abus de ses fonctions par le salarié – Obligation de protection de l’employeur (oui) – Prise en charge des frais d’avocat.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 5 juillet 2017

M. X. contre Caisse d’épargne Loire Drôme Ardèche (p. n° 15-13.702)

Attendu, selon l’arrêt attaqué (Lyon, 19 décembre 2014), que M. X..., engagé le 1^{er} mars 1972 par la Caisse d’épargne, devenue la Caisse d’épargne Loire Drôme Ardèche, a occupé en dernier lieu les fonctions de responsable du département valorisation et réalisation de patrimoine ; qu’il a été licencié le 24 novembre 2000 ; qu’ayant été poursuivi devant la juridiction répressive du chef de complicité d’abus de bien sociaux, le salarié a été relaxé par un arrêt du 30 juin 2010 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l’employeur fait grief à l’arrêt de le condamner au paiement d’une somme au titre des frais engagés par le salarié pour sa défense devant la juridiction pénale alors, selon le moyen :

1°/ que la garantie de protection juridique à laquelle l’employeur est tenu à l’égard de ses salariés à raison des actes ou faits qu’ils passent ou accomplissent en exécution du contrat de travail, ne s’étend pas aux agissements du salarié contraires aux intérêts de l’employeur et qui lui portent préjudice ; qu’en retenant que M. X... avait agi dans le cadre de ses fonctions pour mener une opération souhaitée par son employeur et sans avoir abusé de ses fonctions, cependant que les agissements délictueux pour lesquels il était poursuivi étaient contraires aux intérêts de la CELDA et reposaient sur des opérations de ventes qu’elle n’aurait ni souhaité, ni validées si elle avait eu connaissance de la sous-évaluation du prix de vente, ce dont il s’inférait que la banque n’avait pas à en garantir les conséquences, la cour d’appel a violé les articles 1135 du code civil et L. 121-1 du code du travail ;

2°/ que c’est la nature et l’objet du litige, et non son issue, qui détermine si l’employeur est tenu de la garantie de protection juridique à l’égard de son salarié ; qu’en condamnant la CELDA à prendre en charge les frais engagés par M. X... pour assurer sa défense, motif pris qu’il avait été relaxé des fins de poursuites, la cour d’appel a violé les articles 1135 du code civil et L. 121-1 du code du travail ;

3°/ que le juge ne peut dénaturer les documents de la cause ; qu’en retenant qu’il ressort des énonciations de l’arrêt de la chambre correctionnelle de la cour d’appel de Lyon du 30 juin 2010, que les actes poursuivis sous la qualification de complicité d’abus de biens sociaux ont tous été exécutés par M. X... à la demande et sous l’autorité de M. Y..., cependant que c’est pour constater que ce dernier ne pouvait s’exonérer de sa responsabilité en soutenant qu’il n’avait accompli aucun acte positif que la juridiction

pénale a relevé que M. X... avait agi à la demande et sous l’autorité de M. Y..., tout en vérifiant par ailleurs si M. X... avait facilité la commission d’un abus de bien sociaux en soumettant les dossiers à son supérieur, en s’abstenant de « m[ettre] en place une procédure rigoureuse d’évaluation des biens immobiliers » et en mettant en relation son neveu avec les gérants de la société Forcing Immobilier, acquéreur de biens de la CELDA, avant qu’il en devienne associé, ce dont il s’inférait que la juridiction pénale, sans se contenter de relever que M. X... avait agi dans le cadre de son contrat de travail et sous l’autorité de son supérieur, avait recherché si par ses agissements propres, il avait participé ou facilité la commission d’un abus de biens sociaux, la cour d’appel a dénaturé les termes clairs et précis de l’arrêt du 30 juin 2010 et a violé le principe selon lequel le juge ne peut dénaturer les documents de la cause ;

4°/ que le juge qui décide de relever d’office un moyen est tenu en toute circonstance de respecter le principe de la contradiction en invitant les parties à présenter leurs observations sur ce point ; qu’en se fondant, pour décider que la CELDA devait être condamnée à prendre en charge les frais engagés par M. X... à hauteur de 56 092, 40 euros, sur les dispositions de l’article 6 de la Convention européenne des droits de l’homme et sur l’existence d’un déséquilibre économique entre le salarié et l’employeur dans le cadre du procès pénal, sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations sur ce moyen, qui n’était pas soulevé dans les conclusions de M. X... ni évoqué dans les débats, la cour d’appel a méconnu le principe de la contradiction et violé l’article 16 du code de procédure civile ;

5°/ qu’aucune règle ou principe issue du droit au procès équitable n’impose à la partie civile intervenue au procès pénal de supporter les frais de procédure engagés par la personne poursuivie relaxée lorsque l’action publique a été mise en mouvement par le parquet ; qu’en se fondant néanmoins sur l’existence d’un déséquilibre économique entre le salarié et l’employeur, ainsi que sur les dispositions de l’article 6 de la Convention européenne des droits de l’homme, pour condamner la CELDA, partie civile intervenante, à prendre en charge les frais engagés par M. X..., personne poursuivie à l’initiative du parquet, à hauteur de 56 092, 40 euros, la cour d’appel a méconnu les dispositions de l’article 6 de la convention européenne des droits de l’homme ;

Mais attendu qu’investi par la loi du pouvoir de direction et de contrôle des salariés placés sous sa subordination juridique, l’employeur est tenu de

garantir ceux-ci à raison des actes ou faits qu'ils passent ou accomplissent en exécution du contrat de travail ;

Et attendu que la cour d'appel a retenu, hors toute dénaturation, qu'il résultait de l'arrêt rendu le 30 juin 2010 par la juridiction pénale, d'une part que les actes poursuivis sous la qualification de complicité d'abus de bien sociaux avaient tous été exécutés par le salarié à la demande et sous l'autorité du président du directoire, qui lui avait donné mission de mener la vente de certains biens immobiliers, d'autre part que le salarié n'avait jamais dissimulé le moindre élément de ces opérations qui avaient toutes été validées par le conseil d'orientation et de surveillance de la caisse d'épargne, de sorte que l'intéressé avait agi dans le cadre de son activité professionnelle pour mener à bien une opération souhaitée par son employeur, et sans avoir abusé de ses fonctions à des fins personnelles ; qu'elle a exactement déduit de ces seules énonciations que l'employeur devait prendre en charge les frais exposés par le salarié pour assurer sa défense ;

D'où il suit que le moyen, qui manque en fait en sa première branche et est inopérant en ses deuxième, quatrième et cinquième branches, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi ;

M. Frouin, prés. - M^e Rémy-Corlay, SCP Ortscheidt, av.)

Note.

Cet arrêt, publié, n'est rendu au visa d'aucun texte. La solution repose sur l'affirmation qu'« *investi par la loi du pouvoir de direction et de contrôle des salariés placés sous sa subordination juridique, l'employeur est tenu de garantir ceux-ci, à raison des actes ou faits qu'ils passent ou accomplissent en exécution du contrat de travail* ». En l'espèce, un cadre du département « Valorisation et réalisation du patrimoine » de la Caisse d'Épargne Loire-Drôme-Ardèche avait exécuté, à la demande et sous l'autorité du président du directoire, des opérations validées par le Conseil d'orientation et de surveillance, opérations considérées comme délictueuses et qui avaient entraîné à son encontre, sur plainte de l'employeur, des poursuites sous la qualification de complicité d'abus de biens sociaux.

La solution retenue par la Chambre sociale, à savoir l'obligation pour l'employeur de prendre en charge les honoraires de défense du salarié poursuivi

à raison de faits commis dans le cadre de l'exécution de son contrat, inspire une approbation spontanée à raison des circonstances factuelles de l'affaire, qui mettent en évidence le cynisme de l'entreprise qui avait désigné l'un de ses subordonnés pour répondre de poursuites pénales motivées par les opérations réalisées dans l'intérêt de la banque, à sa demande et sous son contrôle, jusqu'à leur validation *a posteriori*.

La situation du salarié de droit privé se rapproche de celle du fonctionnaire qui bénéficie, selon l'article 11 de la loi dite *Lepors* du 13 juillet 1983, modifiée le 20 avril 2016, d'une protection fonctionnelle s'il fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions. La collectivité publique doit aussi le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui, comme l'entreprise doit répondre des conséquences dommageables à l'égard de tiers des fautes commises par un salarié, sauf acte délictuel étranger à l'exécution du contrat de travail. Ainsi « *n'engage pas sa responsabilité à l'égard des tiers le préposé qui agit sans excéder les limites de la mission qui lui a été impartie par son commettant* » (1).

La règle posée comme un postulat par la Cour de cassation interroge sur son arrière-plan textuel. La réponse paraît donnée par un précédent jurisprudentiel à l'arrêt du 5 juillet 2017.

La Chambre sociale s'était déjà prononcée, le 18 octobre 2006 (2), sur la question de la prise en charge des honoraires d'avocat exposés par un salarié poursuivi pénalement à la suite d'une plainte en faux en écritures déposée par un client d'une compagnie d'assurance, en utilisant le même attendu de principe, libellé dans les mêmes termes, mais l'arrêt était plus explicite sur ses fondements textuels puisqu'il était rendu au visa des articles L.1135 du Code civil et L.121.1 du Code du travail.

Selon le premier de ces textes, « *les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature* », et selon le second, « *le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun* ».

C'est donc l'équité qui fonde le devoir de protection juridique de l'employeur à raison des risques découlant de l'exécution du contrat de travail.

L'Avocat général, M. J. Duplat, invitait en 2006 la Cour de Cassation à accéder à la demande du salarié

(1) Cass. Ass. Plen. 25 février 2000, n^{os} 97-17.378 et 97-20.152.

(2) Cass. Soc. 18 octobre 2006, n^o 04-48.612, BCV n^o 307, concl. J. Duplat, Avocat général, Sem. Soc. Lamy n^o 1281, n. J. Mouly, Dalloz 2007, p. 695.

sur le fondement de l'article 1135 du Code civil (aujourd'hui article 1194), qui sert de fondement à la jurisprudence selon laquelle l'employeur est tenu de rembourser au salarié les frais professionnels engagés pour les besoins de son activité (3), mais il évoquait aussi, comme fondement possible, l'obligation de bonne foi consacrée par l'article 1134 alinéa 3 (aujourd'hui 1104) du Code civil et transcrite dans les relations de travail par l'article L. 120.4 (aujourd'hui L. 1222.1) du Code du travail, aux termes duquel le contrat de travail est exécuté de bonne foi. La protection juridique du salarié constituerait un prolongement de l'obligation de loyauté dans l'exécution du contrat, à laquelle on rattacherait ses suites éventuelles après la rupture.

Ce n'est pas le choix de la Chambre sociale qui a privilégié la référence à l'équité, ou d'usage, cette équité qui enrichit le contenu du contrat d'un droit d'être protégé contre les risques découlant de son exécution.

Dans l'espèce ici rapportée, le salarié avait été relaxé par le juge pénal et venait ensuite demander le remboursement des honoraires payés pour sa défense, soit la somme de 56.092,40 €. La chronologie et le montant de la facture ne sont pas indifférents. Le salarié a attendu d'être relaxé pour agir, mais l'absence de condamnation n'est pas posée comme une exigence préalable à la mise en œuvre de l'obligation de protection pesant sur l'employeur. Le salarié aurait pu être condamné sans avoir commis une faute lourde à l'égard de son employeur, dès lors qu'il avait exécuté un acte délictueux sur ses instructions, au même titre que le fonctionnaire qui n'a pas commis de faute personnelle détachable de l'exercice

de ses fonctions bénéficie de la protection fonctionnelle. Il s'ensuit que le salarié ne devrait pas être tenu de faire l'avance des frais de sa défense jusqu'à l'issue de la procédure pénale. Le montant des honoraires en cause dans cette affaire était justifié, vraisemblablement, par la complexité du litige et la durée du procès. Leur niveau était tel que l'on peut considérer que la plupart des salariés seraient en peine d'exposer une telle somme, s'exposant à ne pas être défendus au meilleur niveau de disponibilité et de compétence.

C'est donc aussi un droit au procès équitable qui est en jeu, au sens de l'article 6 de la Convention européenne des Droits de l'Homme. Dès lors que la Cour de Cassation a clairement affirmé le principe du droit à la protection juridique en l'absence de faute intentionnelle du salarié à l'égard de son employeur, on doit admettre la compétence du juge des référés, sur le fondement de l'article R.1455-6 du Code du travail, pour prescrire, au fur et à mesure des besoins de financement des frais de défense, le règlement des notes d'honoraires adressées au salarié. La même règle vaudra naturellement pour le cas où le salarié serait exposé, dans les mêmes circonstances, à une action en responsabilité civile par un tiers à raison de fautes commises dans l'exécution de son contrat. La seule difficulté susceptible de restreindre l'accès au juge des référés est celle du débat susceptible de s'élever sur la question de savoir si le salarié a ou non effectivement agi dans le cadre de son contrat de travail et, si la contestation sur ce point est sérieuse, le droit à une défense de qualité restera incertain.

Michel Henry,

Avocat au Barreau de Paris

(3) Cass. Soc. 10 novembre 2004, n° 02-41.881, BC V n° 282.