Publié le 8 avril 2024 par **Olivia Heilpern**, Avocat au Barreau de Lyon
o.heilpern@soulier-avocats.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 faute inexcusable de l'employeur, la signature de la convention de rupture conventionnelle, la faute grave en matière de management et le droit au repos.

Faute inexcusable

La Cour de cassation a rappelé qu'en matière de faute inexcusable, dès lors que l'employeur a conscience d'une situation de risque, seule l'efficacité des mesures prises peut permettre d'écarter la faute inexcusable[1].

Ainsi, le manquement de l'employeur à son obligation légale de sécurité et de protection de la santé a le caractère d'une faute inexcusable « *lorsque celui-ci avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* ».

En l'espèce, un médecin urgentiste avait été victime d'une agression par une patiente au sein de l'espace ambulatoire.

Or, l'employeur ne pouvait ignorer le risque d'agression encouru par son personnel au sein de l'espace ambulatoire, la recrudescence d'actes violents au sein de ce service ayant été évoquée dès 2015.

Aucune mesure concrète n'avait été mises en œuvre.

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

La faute inexcusable a donc nécessairement été reconnue.

Pour rappel, Il résulte des articles L. 452-1 du Code de la sécurité sociale et L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail que le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Rupture conventionnelle signée le jour de l'entretien préalable

La Cour de cassation juge que les parties à la rupture conventionnelle ne sont pas tenues au respect d'un délai minimal entre l'entretien préalable et la signature de la convention[2].

Seule la démonstration d'un vice du consentement permettrait d'annuler la rupture signée par les parties.

Ainsi, la Cour de cassation fait une interprétation stricte des conditions de validité de la rupture conventionnelle dont seules certaines sont prévues à peine de nullité : la tenue de l'entretien préalable, la remise de l'un des exemplaires de la convention, le respect du délai de rétractation de 15 jours.

La violation éventuelle des autres dispositions relatives à la rupture conventionnelle n'entraîne la nullité qu'en cas de démonstration d'un vice du consentement.

Management nocif et faute grave

Confirmation de la jurisprudence de la Cour de cassation qui rappelle qu'un management nuisant à la santé des salariés justifie un licenciement pour faute grave[3].

Ainsi, la qualification de harcèlement moral n'est pas exigée pour que la faute grave soit caractérisée.

En effet, l'employeur est tenu par une obligation de sécurité envers ses salariés en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail.

Par conséquent, la faute grave est retenue lorsque la santé et/ou la dignité des salariés est en cause.

Nouvelle exception au préjudice nécessaire : le droit au repos

Le seul constat de la méconnaissance du repos journalier ouvre droit à une indemnisation automatique[4].

Le salarié n'a donc pas à faire la démonstration d'un préjudice.

Pour rappel, depuis un arrêt du 13 avril 2016, la Cour de cassation a abandonné la jurisprudence dite « *du préjudice nécessaire* ».

Dès lors, pour obtenir une indemnisation, le salarié doit démontrer un préjudice et un lien de causalité de ce

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

préjudice avec le manquement de l'employeur[5].

La chambre sociale a toutefois peu à peu admis certaines exceptions à cette solution, notamment en matière de durée du travail, permettant au salarié d'obtenir une indemnisation sans rapporter la preuve de son préjudice.

Ainsi, désormais, qu'il s'agisse de la durée hebdomadaire maximale de 48 heures[6] ou de la durée quotidienne maximale de 10 heures[7], le salarié n'a pas à prouver un dommage pour obtenir une indemnisation.

---

[1] Cass. 2eme Civ. 29 février 2024 n°22-18.868

[2] Cass. Soc. 13 mars 2024 n°22-10.551

[3] Cass. Soc. 14 février 2024 n°22-14.385

[4] Cass. Soc. 7 février 2024 n°21-22.809

[5] Cass. Soc. 13 avril 2016 n°14-28.293

[6] Cass. Soc. 26 janvier 2022 n°20-21.636

[7] Cass. Soc. 11 mai 2023 n°21-22.281

Soulier Avocats 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, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.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.