AJ Pénal - mensuel - novembre 2017 - pages 461 à 512 n° 11

ref : 671711

9 782996 717117

AJ Pénal

ACTUALITÉ JURIDIQUE PÉNAL

Dossier

467 SÉCURITÉ INTÉRIEURE ET LUTTE CONTRE LE TERRORISME

486 Cannabis : Payer pour fumer
Yann Bisiou

490 La signature électronique en matière pénale : rendez-vous manqué ?
Thomas Cassuto

493 Contrôles d'identité, plan Vigipirate et état d'urgence
Delphine Le Dréau

DALLOZ

Version numérique incluse*

Obligation pour l'employeur de prendre en charge les frais de défense du salarié

Cour de cassation, soc., 5 juillet 2017, n° 15-13.702

Mots-clés : DROITS DE LA DÉFENSE * Frais * Employeur * Obligation * Contrat de travail

FONDEMENT : Code civil, art. 1194 ; Code du travail, art. L. 1221-1

À retenir

L'employeur a l'obligation de prendre en charge les frais de défense du salarié poursuivi pour des faits commis dans l'exercice de ses fonctions salariées. On ne saurait trop conseiller à l'employeur de conclure le plus rapidement possible, avec le salarié, une convention encadrant la prise en charge de ces frais.

L'espèce : Dans le cadre d'une information judiciaire ouverte à la suite d'une plainte déposée par un employeur du chef de complicité d'abus de biens sociaux à l'encontre d'un ancien salarié (licencié) chargé de vendre des biens immobiliers, ce dernier avait été mis en examen, renvoyé devant la juridiction de jugement puis définitivement relaxé, au terme de dix années de procédure. Il avait alors saisi le conseil de prud'hommes afin d'obtenir la condamnation de son ancien employeur à lui rembourser les frais de défense qu'il avait ainsi dû exposer. Infirmant la décision de première instance, la cour d'appel avait condamné l'employeur à rembourser la totalité des frais exposés par le salarié, soit une somme de plus de 56 000 €. Par l'arrêt commenté, la Chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi formé par l'employeur.

« 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 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 ».

Observations : La Chambre sociale de la Cour de cassation réitère *expressis verbis* l'attendu de principe ayant fondé la célèbre décision rendue il y a une dizaine d'années, le 18 octobre 2006, par laquelle elle avait consacré le principe selon lequel l'employeur doit prendre en charge les frais exposés par le salarié pour les besoins de sa défense dès lors que les faits poursuivis ont été commis dans l'exercice de ses fonctions salariées. Dans cette décision amplement commentée, la Chambre sociale avait, au visa des articles 1135 du code civil et L. 121-1 du code du travail, infirmé l'arrêt par lequel une cour d'appel avait débouté un salarié qui, après avoir été mis en examen puis relaxé pour des faits de faux commis dans l'exercice de ses fonctions salariées, demandait à son employeur le remboursement de ses frais de défense. À notre connaissance, la solution n'avait jamais été réitérée par la Chambre sociale de la Cour de cassation mais elle était largement appliquée par les juridictions de fond.

Il peut être observé que l'arrêt commenté ne vise aucun texte pour justifier sa décision – ce qui n'est pas étonnant s'agissant d'un arrêt de rejet – mais de toute évidence les articles 1194 du code civil (anciennement 1135) et L. 1221-1 du code du travail (anciennement L. 121-1) demeurent les fondements légaux de l'obligation de protection juridique de l'employeur envers le salarié.

Si le principe de cette obligation est ici entériné, deux questions pratiques doivent être posées avec attention.

Premièrement, l'employeur a-t-il le pouvoir de limiter le montant des frais de défense engagés par le salarié dont il doit le remboursement au titre de son obligation de protection juridique ? L'analyse de l'arrêt commenté et des décisions des juridictions de fond permet d'apporter une réponse négative à cette interrogation. En l'espèce, devant la cour d'appel, l'employeur avait tenté de limiter le montant des frais de défense engagés par le salarié qui avaient, selon lui, été « exposés sans aucun contrôle par l'employeur ». En guise de réponse, la juridiction de fond avait condamné l'employeur à prendre en charge la totalité des « frais engagés » par le salarié pour assurer la défense de ses intérêts « puisqu'il justifie d'un total d'honoraires réclamé par son avocat à hauteur de 56 092,40 € pour 140 heures de travail » (Lyon, 19 déc. 2014). La Chambre sociale confirme le raisonnement de la juridiction du fond en affirmant que « l'employeur devait prendre en charge les frais exposés par le salarié pour assurer sa défense ».

En pratique, les juridictions du fond condamnent effectivement les employeurs au remboursement de l'intégralité des frais de défense de leurs salariés, en usant de formules équivalentes telles que : « ainsi engagés dans les procédures » (soit en l'espèce 18 983,06 € : Paris, ch. 21 C, 8 janv. 2009), « en remboursement des frais [...] de défense à une procédure pénale » (45 860, 62 € : Rennes, 24 mars 2009) ou « le remboursement des honoraires [...] dont le montant a été taxé par ordonnance du bâtonnier de l'Ordre des avocats » (14 950 € : Aix-en-Provence, 6 déc. 2012).

Deuxièmement, le salarié peut-il attendre d'être innocenté pour demander le remboursement des frais de défense qu'il a engagés, sans prendre le risque de se voir opposer la prescription de son action ? La réponse nous apparaît assurément positive. En l'espèce,

Pour aller plus loin

Jurisprudence : Soc. 18 oct. 2006, n° 04-48.612, D. 2007. 695, et les obs., note J. Mouly ; JCP 2007. I. 139, n° 2, obs. Serinet ; JCP E 2006. 2679, note C. Puigelier ; LPA 28 févr. 2007, note Quentin et Robert ; RDT 2006. 282, obs. A. M. ; RDC 2007. 714, obs. Laithier ; Lyon 19 déc. 2014, n° 13/08094 ; Paris, ch. 21 C, 8 janv. 2009, n° 20009/001068 ; Rennes, 24 mars 2009, n° 07/05511. – **Doctrine :** R. Haïk, Droit pénal des contrats, thèse, Paris XI, 2008 ; J. Mouly, Une nouvelle création prétorienne à la charge de l'employeur : l'obligation de protection juridique du salarié, D. 2007. 695 ; E. Daoud et B. Bouche, L'intérêt social, vecteur de la décision de prise en charge des frais de défense pénale du dirigeant ou du salarié, AJ pénal 2014. 348 ; N. Farzam-Rochon et L. Genty, Prise en charge par l'employeur des frais de défense pénale d'un salarié poursuivi pour des faits liés à l'exercice de ses fonctions, Actualités du droit, 11 sept. 2017.

la prescription de l'action en remboursement de paiements de factures évidemment anciens n'a pas été soulevée par l'employeur, ce qui conforte notre conviction que ce moyen eût été infondé. Et pour cause, l'obligation générale de protection juridique à laquelle est tenu l'employeur envers le salarié paraît se diviser en deux obligations distinctes : d'une part, l'obligation au paiement, l'employeur devant prendre en charge les frais de défense du salarié au cours même de la procédure pénale si celui-ci le lui demande (sans préjudice d'une éventuelle action en remboursement dans l'hypothèse d'une condamnation du salarié pour une infraction intentionnelle détachable de ses fonctions) ; d'autre part, l'obligation à la dette, l'employeur ayant l'obligation de rembourser les frais de défense exposés par le salarié qui le lui demande, *a posteriori*, une fois la procédure pénale terminée (sous la même réserve d'exclusion).

Seule l'issue de la procédure pénale permet de déterminer si l'employeur est tenu à la dette. Au cours de la procédure, il est cependant tenu au paiement. Le fait pour le salarié de ne pas demander l'exécution de l'obligation au paiement dont est débiteur son employeur doit être sans effet sur l'obligation à la dette.

Emmanuel Mercinier
Caroline Boyer