

Côté Cour

Répertoire de jurisprudence de la Cour d'appel de Douai

Présenté par la Faculté de droit Alexis de Tocqueville

N° 8

Novembre 2023

DIRECTEURS DE PUBLICATION :

M. Jean SEITHER, Premier président, et M. Frédéric FEVRE, Procureur général – *Cour d'appel de Douai*

COORDINATION SCIENTIFIQUE :

Mme Dimitra PALLANTZA, Maître de conférence en droit privé – *Univ. d'Artois, UR 2471, Centre Droit Éthique et Procédures (CDEP), F-59500, Douai, France*

REDACTEURS :

M. Yves BENHAMOU, Président de la 8^{ème} Chambre civile, Section 1 de la Cour d'appel de Douai

Mme Dimitra PALLANTZA, Maître de conférence en droit privé, UR 2471, *Univ. d'Artois, Centre Droit Éthique et Procédures (CDEP), F-59500, Douai, France*

Mme Anne SIMON, Professeure de droit privé et des sciences criminelles, UR 2471, *Univ. d'Artois, Centre Droit Éthique et Procédures (CDEP), F-59500, Douai, France*

M. Jean-Philippe TRICOIT, Maître de conférence en droit privé – HDR, *Univ. Lille*, enseignant-vacataire à la Faculté de droit de Douai

Crédit photo : M. Damien LANGLET

Crédit photo : M. Michel BODESCOT

TABLE DES MATIÈRES

LES SÉLECTIONS DU TRIMESTRE

Droit social du sport – Entraîneur professionnel – Contrat de travail – Clauses du contrat de travail – Homologation – Rupture – Faute grave.....p. 3

Contrat de travail à durée déterminée (CDD) - Rupture anticipée – Force majeure – Covid -19 – Appréciation souveraine – juge du fond.....p. 4

LES RÉSUMÉS

DROIT PÉNAL

Droit pénal du travail – Extraction, détention, reproduction de données, d'un système de traitement automatisé – suppression frauduleuse de données d'un système de traitement automatisé – infraction – irresponsabilité pénale - fait justificatif – exercice des droits de la défense.....p. 6

Dégradation par inscription, signe ou dessin – Rébellion – Infraction commise en réunion – Défèrement – Liberté – Présomption d'innocence – Contrôle judiciaire – Individualisation.....p. 6

PROCÉDURE CIVILE

Procédure de mise en état - Conseiller de la mise en état - Conclusions intimé - Article 909 du code de procédure civile - Dépôt de conclusions d'incident dans le délai de l'article 909 du code de procédure civile - Irrecevabilité des conclusions au fond déposées hors délai (oui).....p.7

Procédure de mise en état - Articles 908 et 954 du code de procédure civile - Conseiller de la mise en état - Absence prétendue du dispositif dans les conclusions signifiées - Signification à étude d'huissier - Intimé n'ayant pas retiré l'acte de signification chez l'huissier - Acte en original complet - caducité de la déclaration d'appel (non).....p.7

SOCIAL

Prime exceptionnelle – Covid -19 – Modalités d'attribution et de versement – Droit acquis –« à travail égal, salaire égal ».....p. 7

LES SÉLECTIONS DU TRIMESTRE

- CA Douai, Ch. Sociale, 29 septembre 2023, N° RG 21/01202, Inédit

Soumise depuis 2015 (L. n° 2015-1541, 27 nov. 2015, JO n° 276, 28 nov. 2015) aux dispositions du Code du sport (C. sport, art. L. 222-2 et s.), prévoyant la conclusion d'un contrat à durée déterminée spécifique (C. sport, art. L. 222-2-3), la relation sportive de travail peut être l'objet de différents accommodements par la stipulation de clauses au sein du contrat de travail. Dans une espèce du 29 septembre 2023 (CA Douai, ch. soc., 29 sept. 2023, RG n° 21/01.202, inédit), la cour d'appel de Douai connaît d'une affaire opposant un entraîneur professionnel et un club de football évoluant en France en ligue 1, notamment sur les engagements pris par ces derniers ainsi que sur la validité de la rupture du contrat de travail. Leurs relations sont ainsi régies sur la base d'un « contrat d'entraîneur professionnel de football », et d'un avenant conclus le 1er juillet 2017 et homologués le 20 juillet. Toutefois, il s'avère qu'un acte a été signé antérieurement le 14 février 2017.

Le juge douaisien est d'abord confronté au problème de la qualification juridique de l'acte du 14 février 2017. Après avoir estimé que l'acte du 14 février 2017 « *manifeste la volonté incontestable des parties de s'engager* », il conclut que celui-ci n'est ni une promesse unilatérale de contrat de travail, ni une offre de contrat de travail au sens du Code civil (v. C. civ., art. ; v. aussi Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-20.103 et n° 16-20.104, FS-P+B+R+I) mais un contrat de travail à terme suspensif, c'est-à-dire « *destiné à entrer en vigueur le 1 juillet 2017 et sans faire de l'homologation une condition déterminante.* » L'intérêt d'une telle approche est d'écarter l'homologation du contrat de travail comme condition suspensive (Cass. soc., 2 févr. 1994, n° 89-44.851, Bull. civ. V, n° 39, p. 30) et, partant, d'exclure la sanction qui frappe normalement les « *contre-lettres, accords particuliers, modifications du contrat* » (CFP, art. 255) non soumis à l'homologation, soit la nullité de l'acte (CFP, art. 256) en sus des sanctions disciplinaires fédérales.

Puis, le juge douaisien s'interroge sur la hiérarchie et l'articulation applicables entre l'acte du 14 février 2017 et les autres engagements contractuels. Pour la cour d'appel de Douai, l'acte du 14 février 2017 ne fait pas disparaître les autres engagements contractuels, la révision et la novation ne pouvant être retenus la totalité de leurs conditions d'applicabilité n'étant pas réunies (v., contra, Cass. soc., 25 mai 2011, n° 10-18.994, Bull. civ. V, n° 128). De même, la clause d'intégralité, c'est-à-dire l'engagement de n'avoir pris aucun engagement autres que ceux figurant sur le contrat, est écartée en ce qu'elle ne peut pas, notamment, « *avoir pour signification que les parties renoncent mutuellement à leurs droits antérieurs l'une envers l'autre.* » Est également rejeté l'argument tenant à l'absence de réitération à l'identique énoncé par le contrat de travail à terme suspensif du 14 février 2017. Dans cette optique, le juge d'appel retient le cumul des contrats de travail en donnant application des règles d'interprétation des contrats posées aux articles 1188 et 1189 du Code civil (G. Chantepie, M. Latina, *Le nouveau droit des obligations, Commentaire théorique et pratique dans l'ordre*, 2^e éd., Dalloz, 2018, spéc. pp. 446 et s.).

Ensuite, le juge du Douaisien s'attache à démontrer l'inapplicabilité de l'article 654 de la Charte du Football professionnel (CFP), notamment au regard de l'objet du contrôle exercé dans le cadre de l'homologation des contrats de travail.

Enfin, intervient l'étude des faits fondant une faute grave reprochée à l'entraîneur, ces faits consistant pour ce dernier notamment à empêcher d'autres salariés d'exercer leurs fonctions ou à refuser de travailler avec certains d'entre eux, outre un comportement général de l'intéressé agressif, insultant et violent. Est prise en compte la clause du contrat de travail reconnaissant à l'entraîneur « *de la façon la plus étendue qui soit, un monopole dans l'exercice de ses prérogatives pour la conduite de l'équipe*

première et la gestion du personnel afférent», sans pour autant que cette clause puisse « se comprendre comme autorisant et justifiant un comportement illégal de la part de celui qui s'en prévaut. » Ce faisant, le juge douaisien aboutit à la conclusion que la faute grave est avérée. Cependant, il reste à statuer sur la nature et la portée d'une dernière clause prévoyant, en substance, « que, même en cas de faute grave, le salarié doit percevoir l'intégralité de sa rémunération jusqu'au terme du contrat. » Tout à tour sont exclus les arguments reposant sur l'article 1171 du Code civil, la loyauté contractuelle et la bonne foi, l'atteinte à l'ordre public social ou encore l'article 1170 du Code civil, il est finalement jugé que ladite clause constitue une clause pénale (C. civ., art. 1231-5).

Jean-Philippe TRICOIT

- CA Douai, Ch. Sociale, 30 juin 2023, N° RG 21/01111

La force majeure, motif de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée à l'ère de crise sanitaire liée au Covid-19. Subtilités d'appréciation par le juge du fond

L'employeur peut-il mettre fin au contrat de travail à durée déterminée (CDD) en invoquant la force majeure fondée sur l'épidémie de coronavirus ? Telle était la question juridique à laquelle le juge d'appel de Douai a dû répondre, question qui lui a donné l'opportunité de revenir sur les subtilités de la définition de « force majeure » en droit du travail, la validité de ce motif pour une rupture anticipée du CDD, ainsi que ses éventuelles conséquences pécuniaires. La question n'est pas nouvelle. Elle a regagné néanmoins tout son intérêt jurisprudentiel à l'occasion de la crise sanitaire liée au Covid-19, lorsque plusieurs employeurs se sont retrouvés dans l'obligation de fermer leurs entreprises pendant les confinements et, même pour beaucoup d'entre eux, de supprimer des emplois. Le sujet a déjà commencé à faire jurisprudence, mais les solutions jurisprudentielles divergentes (V. CA Chambéry, 12 mai 2022, N° RG 21/00974 – en l'espèce, le juge d'appel n'a pas admis le recours au cas de force majeure pour rompre le CDD) témoignent de la difficulté pour les juges du fond à affirmer une position homogène et, surtout, des subtilités d'une appréciation souveraine selon les contrats et les circonstances de l'espèce.

L'arrêt rendu le 30 juin 2023 par la Chambre sociale de la Cour d'appel se situe dans le cadre d'un litige opposant, d'une part, une salariée titulaire d'un CDD rompu de façon anticipée à l'occasion du premier confinement et, d'autre part, une société exploitant un centre d'amincissement. Une *approche chronologique de la relation de travail* s'avère en l'espèce indispensable pour mieux saisir les subtilités des enjeux juridiques. Le CDD avait été conclu, le 9 mai 2019, au motif d'un surcroît temporaire d'activité, pour une durée initiale de six mois. Par un deuxième avenant, il a été prolongé jusqu'au 8 mai 2020, date à laquelle il serait normalement arrivé à son terme. Ce qui s'est passé entretemps est bien connu : à l'occasion du déclenchement de l'épidémie de Covid-19, les pouvoirs publics ont annoncé la fermeture de tous les lieux publics non essentiels à partir du samedi 14 mars 2020 minuit, puis le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 a prescrit, dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, la fermeture de l'ensemble des commerces accueillant du public et ce jusqu'au 11 mai 2020. Par lettre du 30 mars 2020, ladite société a informé la salariée de la « rupture anticipée de son CDD pour cas de force majeure » conformément à l'article L. 1243-4 du Code du travail (date de rupture fixée au 3 avril 2020).

Considérant que la rupture prématurée de son contrat était abusive, étant donné que le centre a rouvert ses portes le 11 mai 2020, l'ex-salariée a saisi le CPH d'une demande de dommages et intérêts au titre de l'article L. 1243-4, al. 1^{er} et pour irrégularité de procédure, faute de réalisation d'un entretien préalable. Pour soutenir sa position, elle a notamment mis l'accent sur l'empêchement temporaire de l'exécution de son contrat dans la mesure où le gouvernement avait entretemps mis en place un dispositif renforcé d'activité partielle qui permettait la continuité des contrats de travail, y compris des CDD.

Pour la débouter de ses demandes et rejeter les moyens invoqués, le juge d'appel a démontré l'existence en l'espèce d'une force majeure au sens de l'article 1218 du Code civil, c'est-à-dire, d'un *événement échappant au contrôle de l'employeur qui ne pouvait pas être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat (ici : mai 2019) et dont les effets ne pouvaient pas être évités par des mesures appropriées et qui empêchait l'exécution du contrat de travail de l'ex-salariée*. Selon le raisonnement du juge, « en mars 2020, le virus de la Covid-19 présentait un caractère létal, mondial et inédit, sans vaccin ni traitement » et, surtout, sans antécédents – ce qui était le cas des épidémies de dengue et de chikungunya – permettant d'anticiper ses effets sur la santé et, ainsi, mieux les appréhender. En outre, l'événement de force majeure lié à l'épidémie de coronavirus « s'est doublé d'un fait du prince » en ce qu'une fermeture administrative de certains établissements s'est imposée aux employeurs, elle-même justifiée par la crise sanitaire d'une ampleur inédite. Par ailleurs, l'existence entretemps d'un dispositif renforcé d'activité partielle était en l'espèce indifférente, car de toute façon la société ne fonctionnait plus jusqu'au 11 mai 2020 (date de sa réouverture) et, de toute façon le CDD en question devait arriver à son terme avant cette date, soit le 8 mai 2020. Par conséquent, l'appelante n'a droit ni aux dommages et intérêts au titre de l'article L. 1243-4, al. 1^{er}, ni à l'indemnité de fin de contrat au titre des articles L. 1234-8 (en combinaison avec l'article L. 1243-10, 4°) du Code du travail.

Le juge a également exclu l'hypothèse d'un « sinistre relevant d'un cas de force majeure » (L. 1243-4, al. 2), les caractéristiques du risque lié à la pandémie de coronavirus (avec une intensité à la fois inédite et mondiale) le rendant en réalité non assurable.

Dimitra PALLANTZA

LES RÉSUMÉS

DROIT PÉNAL

- CA Douai, 6ème Ch., correct., 16 mai 2023, minute n° 158/23

Une personne prévenue, salariée d'une entreprise, a comparu devant le tribunal correctionnel de Lille le 11 février 2023 pour avoir extrait, détenu et reproduit des données d'un système de traitement automatisé – notamment des fichiers clients - au préjudice de la société qui l'employait. En effet, responsable « des grands comptes » de la société, elle disposait d'un accès au serveur de l'entreprise grâce à un ordinateur portable qu'elle utilisait depuis son domicile. Elle était par ailleurs poursuivie pour la suppression frauduleuse de certaines de ces données. Les deux procédures ont été jointes. Après une « lettre de recadrage » de son employeur, elle avait été en arrêt de travail et, à partir de cet arrêt, des connexions depuis son ordinateur et la suppression de certaines données avaient été constatées par les services informatiques de l'entreprise. L'ancienne salariée a été relaxée en première instance. Un appel est interjeté par l'employeur s'agissant de l'action civile et par le Ministère public s'agissant des dispositions pénales.

Cet arrêt de la Cour d'appel de Douai permet de formuler plusieurs rappels concernant les infractions pour lesquelles la prévenue était mise en cause. D'abord, s'agissant de l'accès ou du maintien frauduleux au sein d'un système contenant des données, réprimés par l'article 323-1 du code pénal, la prévenue ne peut pas engager sa responsabilité pénale alors qu'elle dispose d'une habilitation pour accéder à ces données et qu'elle n'a pas excédé le périmètre de son habilitation. Sur le fait d'avoir supprimé frauduleusement des données, la prévenue évoquait une erreur de manipulation, pensant copier les dossiers sans les supprimer alors qu'elle les a finalement « coupé-collé ». Au regard des éléments fournis par la prévenue sur ce point et au regard des conclusions des experts, le défaut d'intention frauduleuse devait être considéré comme un obstacle à la qualification de ce délit. S'agissant enfin de l'extraction frauduleuse de ces données, la prévenue reconnaissait avoir fait des copies de ces données mais dans l'unique perspective de pouvoir prouver, dans la procédure contentieuse relative à son licenciement qui s'annonçait, le travail qu'elle avait accompli pour son entreprise. Les éléments probatoires apportés en ce sens permettaient à la prévenue d'invoquer le fait justificatif inhérent à l'exercice des droits de la défense et neutralise sa responsabilité pénale sur ce dernier fondement. Le jugement de relaxe sur ces différentes infractions sera donc confirmé. L'appel des parties civiles est également rejeté.

A. S.

- CA Douai, 6ème Ch., correct., 15 mai 2023, minute n° 155/23

Une personne est mise en cause pour des faits de dégradation par inscription, signe ou dessin en réunion et rébellion. Il s'agit d'un jeune homme, interpellé le 8 mars 2023 alors qu'il était en train de tagguer des bâtiments à Lille, avec un groupe de personnes. Déféré devant le procureur le lendemain de son interpellation, il est alors convoqué à comparaître pour ces faits devant le tribunal correctionnel le 30 août 2023. Dans l'intervalle, il est laissé en liberté sans mesure de contrainte particulière. Pourtant, le Ministère public avait saisi le juge des libertés et de la détention pour qu'un contrôle judiciaire soit prononcé à l'encontre du prévenu. L'ordonnance du juge, ainsi saisi sur le fondement de l'article 394 du code de procédure pénale, décide qu'il n'y a pas lieu de prononcer une mesure de contrôle judiciaire dans l'attente du jugement. Le Parquet fait appel de cette ordonnance offrant à la Cour d'appel de Douai une occasion de rappeler le caractère subsidiaire du contrôle judiciaire. Malgré l'absence à l'audience du prévenu, l'ordonnance du juge des libertés et de la détention est confirmée,

en considération de son casier judiciaire vierge et de sa situation difficile vis-à-vis d'une éventuelle obligation de travail car le prévenu perçoit une allocation adulte handicapé. Dès lors, pour la Cour d'appel, le placement sous contrôle judiciaire « ne s'impose pas ».

A. S.

PROCÉDURE CIVILE

- CA Douai, 8^e ch., sect. 1, Ordonnance du conseiller de mise en état, 5 oct. 2023, N° RG 22/02427

En application des dispositions de l'article 909 du code de procédure civile, l'intimé dispose à peine d'irrecevabilité relevée d'office, d'un délai de trois mois à compter de la notification des conclusions de l'appelant prévues à l'article 908 pour remettre ses conclusions au greffe et former, le cas échéant, appel incident ou appel provoqué.

Dans le cas où l'intimé n'a pas déposé ses conclusions au fond dans le délai de l'article 909 du code de procédure civile, le fait que ce même intimé ait remis des conclusions d'incident aux fins de radiation avant l'expiration de ce délai, est sans incidence sur l'écoulement de ce délai et sur la sanction corrélatrice que constitue l'irrecevabilité des conclusions au fond de l'intimé; le dépôt de telles conclusions d'incident n'interrompt pas ce délai de procédure. Par suite, dans cette hypothèse le conseiller de la mise en état doit impérativement constater l'irrecevabilité des conclusions au fond de l'intimée.

Y. B.

- CA Douai, 8^e ch., sect. 1, Ordonnance du conseiller de mise en état, 5 oct. 2023, N° RG 22/05006

Il résulte de la combinaison des articles 908 et 954 du code de procédure civile que la caducité de la déclaration d'appel est encourue lorsque l'appelant n'a pas fait figurer ses prétentions dans le dispositif de ses conclusions.

Toutefois l'intimé ne peut valablement exciper de la caducité de la déclaration d'appel en arguant de l'absence prétendue dans les conclusions signifiées par les appelants du dispositif, alors que dans deux courriers produits aux débats l'huissier instrumentaire qui est un officier ministériel assermenté, certifie que l'intimé n'est jamais venu retirer l'acte de signification des conclusions des appelants à l'étude d'huissier, acte qui incontestablement comportait un original complet des dites conclusions des appelants avec le dispositif.

Y. B.

SOCIAL

- CA Douai, Ch. Sociale, 26 mai 2023, N° RG 21/00895

Les litiges nés à l'occasion de la crise sanitaire liée au Covid-19 ne cessent de faire jurisprudence. En l'espèce, le litige portait sur le paiement à une salariée d'un EPHAD travaillant en qualité d'aide-soignante et titulaire d'un CDD, de la prime exceptionnelle de 1.500 euros prévue par la loi n° 2020-290 du 25 mars 2020. Faute de caractère obligatoire, les conditions d'attribution et le versement de ladite prime font l'objet d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur qui, dans ce

dernier cas, doit en informer préalablement à son versement le comité social et économique (CSE). La loi précise néanmoins les conditions légales et réglementaires pour qu'une personne y soit éligible et, en particulier : a) la nécessité de travailler au sein d'un établissement médico-social dans un département particulièrement exposé à la pandémie ; b) l'exercice des fonctions qui y ouvre droit (ex. : fonction d'aide-soignante), pendant une période déterminée.

Un employeur a refusé, sans justification objective et pertinente, de verser ladite prime à une salariée qui avait pourtant acquis son droit à celle-ci, mais qui n'était plus présente dans l'entreprise au moment de son versement, son contrat étant arrivé à son terme préalablement à la validation de la décision par l'employeur. Suite à l'appréciation souveraine des circonstances, le juge d'appel a considéré illicite cette condition supplémentaire de présence posée par l'employeur, en affirmant la violation du principe « à travail égal, salaire égal ».