

N°14 JUILLET/AOÛT 2016



FAMILLE – PERSONNES

DROIT ET LIBERTÉ FONDAMENTAUX

- Statut de réfugié et principe d'unité de la famille

Les principes généraux du droit applicable aux réfugiés impliquent que lorsque la Cour nationale du droit d'asile a accordé à un demandeur d'asile le statut de réfugié, elle ne peut refuser d'octroyer également le statut à son conjoint sans s'interroger sur l'application du principe d'unité de la famille.

Mme A. et son époux M. C. ont chacun présenté une demande d'admission au statut de réfugié auprès de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA). Si leur demande a été rejetée, l'époux a exercé un recours devant la Cour nationale du droit d'asile (CNDA), qui a annulé la décision de l'OFPRA le concernant et lui a reconnu la qualité de réfugié. Sur recours de Mme A., la CNDA a également annulé la décision de l'OFPRA la concernant et, si elle l'a fait bénéficier de la protection subsidiaire, elle a refusé de lui reconnaître la qualité de réfugié pour des motifs tenant aux craintes de persécution qu'elle faisait valoir en propre.

Mme A. a saisi le Conseil d'État d'un recours contre la décision de la CNDA. La haute juridiction administrative accède à sa demande en faisant application du principe d'unité de la famille. Elle estime, en effet, que Mme A. est fondée à soutenir « que la Cour a commis une erreur de droit en

omettant d'examiner si elle pouvait se voir reconnaître la qualité de réfugié sur le fondement de ce principe alors qu'il ressortait des éléments soumis à la Cour qu'elle était mariée à M. C. depuis 2009 et que le statut de réfugié était accordé à ce dernier par décision du même jour ».

CE 11 mai 2016, req. n° 385788

CONTRAT ET OBLIGATIONS

- Contribution à l'entretien de l'enfant et prescription quinquennale

La mise à l'écart de la règle « aliments ne s'arrangent pas » permet de reconnaître une contribution à l'entretien et à l'éducation de l'enfant depuis sa naissance. Néanmoins, l'application du droit de la prescription limite l'étendue de l'action.

Consécutivement à l'établissement judiciaire d'un lien de filiation paternelle, un père se voit condamné à contribuer à l'entretien et à l'éducation de son enfant depuis la naissance de ce dernier, survenue plus de vingt ans auparavant. Le raisonnement résulte de l'effet rétroactif de l'établissement de la filiation, à caractère déclaratif, et de la mise à l'écart de la règle « aliments ne s'arrangent pas ». Peuvent alors être obtenus, rétroactivement, des aliments, pour le temps écoulé avant la demande en justice et l'obligation d'entretien perdurera tant que l'enfant est à charge, peu importe qu'il ait atteint la majorité (C. civ., art. 371-2).

La Cour de cassation procède à une cassation

partielle de l'arrêt ayant retenu cette solution. Certes, par un attendu de principe, elle confirme que la règle « aliments ne s'arrangent pas » ne s'applique pas à l'obligation d'entretien : la contribution vaut y compris pour une période antérieure à la demande en justice et peut être imposée en remontant jusqu'à la naissance de l'enfant.

Cependant, la Cour ajoute, au visa des articles 2224 du code civil et 455 du code de procédure civile, que la règle doit être combinée avec le droit de la prescription. Or, l'action en paiement d'une contribution à l'entretien et à l'éducation de l'enfant se prescrit par un délai de cinq ans. En ne recherchant pas si l'action en paiement de certains arriérés est prescrite, la cour d'appel n'a donc pas donné de base légale à sa décision.

Les juges du quai de l'Horloge confirment ainsi la jurisprudence selon laquelle la prescription fait obstacle au recouvrement des arriérés échus plus de cinq ans avant la date de la demande, y compris lorsque la créance résulte d'un jugement.

Civ. 1re, 25 mai 2016, F-P+B+I, n° 15-17.993

TRAVAIL

RÉMUNÉRATION

- Convention collective : présomption d'une différence de traitement justifiée

Les différences de traitement entre salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectifs négociés et signés par les organisations syndicales représentatives, sont présumées justifiées. Il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Par trois décisions du 27 janvier 2015, la chambre sociale a considérablement bouleversé sa jurisprudence portant sur l'appréciation des différences de traitement introduites par des conventions collectives catégorielles. En effet, elle a mis un terme à une jurisprudence de 2008 et confirmée en 2009, selon laquelle « la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ».

Depuis début 2015 donc, la Cour a sécurisé les conventions collectives catégorielles et l'arrêt du 8 juin 2016 vient à la fois confirmer ce revirement et élargir la nouvelle solution aux conventions et



...➔ accords collectifs introduisant des différences de traitement entre des salariés d'une même catégorie professionnelle mais exerçant des fonctions différentes.

En l'espèce, étaient en cause deux conventions collectives du Crédit agricole prévoyant que les chefs d'agence, qui relèvent de la catégorie des cadres, et les cadres de direction, qui appartiennent à la catégorie des cadres dirigeants, perçoivent une indemnité de logement. 732 salariés de la caisse, appartenant à la catégorie des cadres et des employés, avaient saisi la juridiction prud'homale de demandes au titre de la prime de résidence et de l'indemnité de logement.

Le contentieux ayant été porté jusqu'en cassation, ce fut l'occasion pour la haute juridiction de préciser sa jurisprudence de 2015. Ainsi affirme-t-elle que « les différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectifs, négociés et signés par les organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ».

La cour d'appel avait ici constaté que « l'indemnité de logement avait pour objectif de prendre en compte les spécificités de la fonction de chef d'agence et de cadre de direction, ce dont il résultait qu'elle n'était pas étrangère à des considérations professionnelles ». Par là même, estiment les juges du quai de l'Horloge, la cour d'appel a légalement justifié ses décisions.

Soc. 8 juin 2016, FP-P+B+R+I, n° 15-11.324

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

• Distinction entre mobilité intragroupe et rupture conventionnelle

Les dispositions de l'article L. 1237-11 du code du travail relatives à la rupture conventionnelle entre un salarié et son employeur ne sont pas applicables à une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs, ayant pour objet d'organiser, non pas la rupture, mais la poursuite du contrat de travail.

Instaurée par la loi n° 2008-586 du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail, la



rupture conventionnelle prévoit la rupture d'un commun accord entre l'employeur ou le salarié (C. trav., art. L. 1237-11). Cette dernière résulte de la conclusion d'une convention, par l'employeur et le salarié, et est soumise à une procédure particulière devant garantir la liberté du consentement des parties. Dans un arrêt du 15 octobre 2014, la Cour de cassation a précisé que « sauf dispositions légales contraires, la rupture du contrat de travail par accord des parties ne peut intervenir que dans les conditions prévues par [l'article L. 1237-11] relatif à la rupture conventionnelle ». La rupture amiable sur le fondement du droit commun (C. civ., art. 1134 [dont les dispositions qui nous intéressent seront reprises dans le futur art. 1193, issu de l'ord. du 10 févr. 2016 portant réforme du droit des obligations]) semblait ainsi exclue. Et si cet énoncé permettait d'écarter la rupture conventionnelle lorsqu'un texte légal le prévoit (V. not. la rupture d'un commun accord d'un CDD, C. trav., art. L. 1243-1 ; la rupture résultant d'un accord GPEC ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi, C. trav., art. L. 1237-16), l'interrogation restait ouverte pour des situations particulières telles que la mobilité intragroupe d'un salarié. Avant la loi de 2008, la Cour de cassation avait, en effet, jugé que la rupture prévue par une convention tripartite visant à la mobilité intragroupe constituait une rupture amiable et non un licenciement. L'arrêt du 8 juin 2016 apporte une réponse à cette interrogation. En l'espèce, la salariée d'une filiale d'un groupe avait conclu une convention tripartite avec son employeur et une autre filiale du groupe. Cette dernière prévoyait la fin de son contrat de

travail avec la première filiale et la conclusion d'un nouveau contrat avec la seconde filiale et stipulait la reprise de son ancienneté, l'absence de période d'essai dans le nouveau contrat ainsi qu'une classification supérieure. Après avoir été licenciée, quelques mois plus tard, par son nouvel employeur, la salariée a saisi la juridiction prud'homale. Selon la cour d'appel, la rupture avec l'ancien employeur s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse dès lors que la rupture d'un commun accord n'avait pas été faite sous la forme d'une rupture conventionnelle.

La Cour de cassation censure cet arrêt au visa des articles L. 1231-1 et L. 1237-11 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil, consacrant par là même une exception au principe posé par l'arrêt de 2014. Selon elle, les dispositions relatives à la rupture conventionnelle entre un salarié et son employeur « ne sont pas applicables à une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs ayant pour objet d'organiser, non pas la rupture, mais la poursuite du contrat de travail ».

La Cour entend ainsi exclure du champ de la rupture conventionnelle les conventions dont l'objet ne serait pas la rupture du contrat. Elle distingue donc deux hypothèses : soit la convention a pour objet d'organiser la rupture et doit alors respecter les dispositions relatives à la rupture conventionnelle, soit la convention a pour objet principal la poursuite du contrat et les dispositions relatives à la rupture conventionnelle sont alors exclues.

Soc. 8 juin 2016, FP-P+B+R+I, n° 15-17.555.



IMMOBILIER

VENTE

• Amiante : responsabilité des diagnostiqueurs immobiliers

Constitue un préjudice certain le surcoût de désamiantage nécessité par la présence de matériaux ou produits contenant de l'amiante, fautivement non signalés par le diagnostiqueur dans l'attestation destinée à informer l'acquéreur sur la présence d'amiante.

À l'instant de la préparation de la vente d'un bien immobilier, le vendeur confie à un professionnel le soin de dresser un état relatif à l'amiante. Le rapport mentionne « un flocage sur poteau ». Or, quelques mois plus tard, par suite d'une chaîne de contrats translatifs de propriété, l'acquéreur du bien découvre, lors de travaux de démolition, une présence d'amiante non signalée par le diagnostiqueur. L'acheteur du bien assigne alors le diagnostiqueur en paiement du surcoût de désamiantage. Les investigations de l'expert nommé pointent non seulement la présence

d'amiante sur tous les poteaux de l'immeuble, mais encore que ces matériaux étaient normalement repérables. La responsabilité de la société en charge de réaliser l'état relatif à l'amiante est établie : la cour d'appel d'Aix-en-Provence relève que « l'imprécision des rapports (...) puis les défauts ultérieurs du diagnostic entraînent une responsabilité en conception et en réalisation » du diagnostiqueur.

Il ne restait alors qu'à discuter du dommage réparable. La cour d'appel considère que ce manquement a pour simple conséquence, pour les acquéreurs, une perte de chance d'une meilleure négociation du prix de revente du bien, le diagnostiqueur n'étant pas responsable de la présence d'amiante mais uniquement de manquements fautifs dans sa détection. Or, dans une autre espèce jugée le 8 juillet 2015, la chambre mixte a considéré que « les préjudices matériels et de jouissance subis par (les acheteurs) du fait de ce diagnostic erroné avaient un caractère certain ».

C'est donc par reprise de cette jurisprudence que la troisième chambre civile censure ici l'arrêt de la cour d'Aix-en-Provence : le surcoût de désamiantage nécessité par la présence de matériaux ou produits contenant de l'amiante fautivement non signalés par le diagnostiqueur dans l'attestation destinée à informer l'acquéreur

sur la présence d'amiante constitue un préjudice certain pour l'acquéreur ; aussi le diagnostiqueur doit-il indemniser l'acquéreur de ce surcoût.

Civ. 3e, 19 mai 2016, FS-P+B, n° 15-12.408

BAIL

• Bail d'habitation : préavis réduit et responsabilité des désordres

La rupture conventionnelle de son contrat de travail permet au locataire de bénéficier d'un délai de préavis d'un mois. Par ailleurs, il lui incombe de démontrer que les désordres du logement ne lui sont pas imputables.

Par cette décision, la Cour de cassation affirme, d'une part, que le locataire ayant obtenu la rupture conventionnelle de son contrat de travail bénéficie d'un préavis d'un mois et, d'autre part, qu'il est présumé responsable des désordres constatés dans le logement.

Sur le premier point, alors qu'aux termes de l'article 15-I de la loi du 6 juillet 1989, le locataire qui subit une situation de perte d'emploi peut donner congé en ne respectant qu'un délai de préavis d'un mois (contre 3 en droit commun), la question se posait de savoir si la rupture conventionnelle du contrat de travail (C. trav., art. L. 1237-11 s., issu de la L. n° 2008-596 du 25 juin 2008) devait être assimilée à cette situation.

En 2010, une réponse ministérielle avait répondu à cette interrogation par l'affirmative, motif pris que cette rupture conventionnelle conduit indéniablement à une perte d'emploi. Par l'arrêt rapporté, le juge du droit fait sienne cette position de l'administration, approuvant sans réserve le juge d'instance pour avoir « exactement retenu » que la rupture conventionnelle du contrat de travail constitue une perte d'emploi au sens de l'article 15, permettant au locataire de bénéficier d'un délai de préavis d'un mois.

Sur le second point, on rappellera que parce que le locataire a la jouissance exclusive des locaux qu'il occupe, le législateur (C. civ., art. 1732 ; L. 6 juill. 1989, art. 7 c) fait peser sur lui une présomption de responsabilité des dégradations et pertes subies par le logement. La loi de 1989 prévoit toutefois que cette présomption peut être combattue par le preneur en rapportant la preuve que les désordres ont eu lieu par cas de force majeure, par la faute du bailleur ou par le fait d'un tiers qu'il n'a pas introduit dans le logement.

Partant, les juges du fond ne pouvaient pas, ainsi qu'ils l'ont fait en l'espèce, faire droit à la demande du preneur de se voir restituer le dépôt de garantie au motif qu'il n'était pas justifié des dégradations causées par lui ; ils auraient dû rechercher si le preneur établissait l'existence de l'une des causes exonératoires de responsabilité susmentionnées.

Civ. 3e, 9 juin 2016, FS-P+B, n° 15-15.175



DROIT DES AFFAIRES

CONSOMMATION

• Pas d'effacement des créances du FGTI

Le Fonds de garantie des victimes des actes de terrorisme et autres infractions (FGTI) peut se prévaloir de l'article L. 333-1, 2e, du code de la consommation pour s'opposer à l'effacement de sa créance, ce texte excluant de toute remise, de tout rééchelonnement ou effacement, sauf accord du créancier, les réparations pécuniaires allouées aux victimes dans le cadre d'une condamnation pénale.

La Cour de cassation confirme, sans surprise, son avis du 6 juillet dernier tout en soulignant le rôle particulier du FGTI, bien différent de celui de l'assureur ou encore de la Caisse d'assurance maladie qui connaissent un tout autre sort : « investi par le législateur d'une mission d'intérêt général de protection des victimes, le FGTI peut se prévaloir, en application de l'article 706-11 du code de procédure pénale, de l'exclusion, prévue pour les réparations pécuniaires allouées aux victimes dans le cadre d'une condamnation pénale, de toute mesure d'effacement le concernant ».

Civ. 2e, 12 mai 2016, FS-P+B, n° 15-13.742

ASSURANCE

• Assurance-vie : du nouve au quant à la renonciation pour défaut d'information du preneur

Si la faculté de renonciation, prorogée en cas de non-respect par l'assureur du formalisme informatif, revêt un caractère discrétionnaire pour le preneur d'assurance, son exercice peut dégénérer en abus. La jurisprudence n'opère pas de distinction entre la bonne ou mauvaise foi de l'assuré ne saurait donc être maintenue.

L'article L. 135-2-1 du code des assurances permet au preneur de renoncer au contrat d'assurance-vie dans les trente jours calendaires à compter du moment où il est informé que le contrat est conclu. Cette renonciation emporte l'obligation pour la compagnie de restituer les sommes. Mais l'article L. 135-2-2 prévoit un formalisme détaillé entourant l'exercice de cette faculté de rétractation. Si celui-ci n'est pas respecté, le délai est prorogé jusqu'au trentième jour calendaire suivant la date de la remise effective de ces documents et dans la limite de huit ans. Et cela vaut même en cas de simple manquement formel. Ainsi y a-t-il indéniablement une sorte de prime à la mauvaise foi. C'est précisément à cette situation que la Cour de cassation a voulu mettre un terme, alignant



ainsi le droit de l'époque au droit positif tel qu'il résulte de la loi n° 2014-662 du 30 décembre 2014.

En l'espèce, le directeur financier d'un fonds d'investissement et son épouse avaient investi dans un contrat d'assurance-vie. Excipant d'un manquement à l'information prescrite, ils entendaient exercer, deux ans après la souscription, leur faculté de rétractation. Pourtant, le manquement était formel : il consistait en une légère différence entre un encadré et l'arrêté régissant cet encadré. Si la cour d'appel a accédé à leur demande, la Cour de cassation censure cette décision, par un raisonnement distinguant le principe de la sanction de son exercice.

Tout d'abord, pour l'assureur, le salut ne vient pas de la compatibilité de la sanction critiquée avec le droit communautaire qui avait mis en place ce formalisme. La Cour de cassation estime qu'il n'y avait pas lieu à question préjudicielle et que l'article L. 132-5-2, alinéa 2, est conforme au droit communautaire. Sur ce plan, elle approuve la cour d'appel d'avoir considéré que la sanction est proportionnée aux objectifs de la directive 2002/83 CE qui sont, selon le considérant 52, « de faire profiter le consommateur de la diversité des contrats et d'une concurrence accrue, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que le manquement est purement formel ou tient au contenu de l'information qui doit être fournie, ni de subordonner la sanction à la démonstration préalable d'un préjudice subi par le preneur d'assurance ».

Si le principe d'une telle sanction n'est pas contestable, c'est sur le plan de l'exercice de la rétractation que la Cour de cassation est intervenue. Certes, « la faculté prorogée de renonciation prévue par le second de ces textes [art. L. 132-5-2] en l'absence de respect, par l'assureur, du formalisme informatif qu'il édicte, revêt un caractère discrétionnaire pour le preneur d'assurance ». Mais « son exercice peut dégénérer en abus ».

Ce disant, la Cour de cassation prend directement le contrepied de sa jurisprudence antérieure. Elle n'hésite d'ailleurs pas à le remarquer, observant que « ne saurait être maintenue la jurisprudence initiée par les arrêts du 7 mars 2006 qui, n'opérant pas de distinction fondée sur la bonne ou mauvaise foi du preneur d'assurance, ne permet pas de sanctionner un exercice de cette renonciation étranger à sa finalité et incompatible avec le principe de loyauté qui s'impose au contractant ».

La censure sur le troisième moyen conforte cette solution. Alors que la cour d'appel avait estimé, en tout état de cause, qu'il n'était pas démontré que l'usage de la faculté de rétractation constituait un détournement de la finalité de la règle, la Cour de cassation lui reproche de s'être prononcée par voie de simples affirmations. Les juges d'appel devaient rechercher « au regard de la situation concrète » des assurés, « de leurs qualités d'assurés avertis ou profanes et des informations dont ils disposaient réellement, quelle était la finalité de l'exercice de leur droit de renonciation ».

En adoptant un tel parti, la Cour de cassation s'aligne sur ce qu'avait récemment décidé le législateur. En effet, la loi n° 2014-1662 du 30 décembre 2014 avait modifié l'article L. 132-5-2 afin que la sanction de la prorogation ne soit plus de plein droit mais dépendante de la bonne foi de l'assuré.

Civ. 2e, 19 mai 2016, FS-P+B+R+I, n° 15-12.767