



Arrêt du 18 octobre 2006
Pourvoi n°04-48.612

Par cet arrêt, la chambre sociale se prononce sur l'existence, à la charge de l'employeur, d'une obligation relative à la protection juridique de son salarié lorsque celui-ci, poursuivi pénalement par un client de son employeur pour des faits relatifs à l'exercice de ses fonctions, doit engager des frais pour sa défense.

Dans la présente affaire, un client d'une compagnie d'assurances, contestant les signatures apposées sur son contrat d'assurance a porté plainte contre l'employé de la compagnie qui avait rédigé le document. Cet employé a été mis en examen pour faux en écritures. Une ordonnance de non-lieu a été rendue par le juge d'instruction. S'étant heurté au refus de son employeur de prendre en charge les frais qu'il avait engagés pour sa défense, l'employé a saisi le conseil de prud'hommes en demandant notamment que l'employeur soit condamné à les lui rembourser.

Alors que le conseil de prud'hommes avait fait droit à la demande du salarié, la cour d'appel l'a rejetée en retenant notamment qu'il n'existait aucune obligation légale ou découlant du contrat de travail de fournir aide et assistance à son salarié en cas de poursuites pénales exercées contre lui dans le cadre de ses fonctions.

Cette décision est cassée. Rappelant les dispositions de l'article 1135 du code civil qui régit les obligations contractuelles selon lequel " 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", la chambre sociale fonde sa décision sur ce texte dont elle déduit que l'employeur, qui est investi par la loi du pouvoir de direction et de contrôle des salariés placés sous sa subordination juridique, est tenu de garantir ceux-ci à raison des actes ou faits qu'ils passent ou accomplissent en exécution du contrat de travail. Elle décide en conséquence que le salarié doit être indemnisé des frais et dépenses qu'il a engagés pour sa défense dans un contentieux dont l'objet est lié à l'exercice de ses fonctions.

Ainsi, après avoir mis en exergue dans sa jurisprudence, ainsi que le souligne le rapport annuel 2005 (p. 221 et 233), l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, la chambre sociale applique la règle complétive posée par l'article 1135 du code civil, comme elle l'avait déjà fait pour décider que l'employeur devait rembourser au salarié les frais professionnels sans qu'ils puissent être imputés sur sa rémunération (Soc., 10 novembre 2004, *Bull.*, n° 282 p. 256).

Une telle obligation à la charge de l'employeur peut être incluse par les partenaires sociaux dans leur convention collective. Un exemple en est donné par la convention collective nationale des praticiens conseils du régime général de la sécurité sociale de 2006 qui prévoit, en son article 10, une clause de protection juridique au bénéfice des praticiens conseils dont il résulte que l'employeur doit prendre en charge les frais d'avocat et les frais afférents à la défense du praticien lorsque celui-ci fait l'objet de contentieux à l'occasion de faits liés à sa fonction de praticien-conseil, excepté lorsqu'il s'agit d'une procédure disciplinaire interne.