1 décembre 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-25.715

Chambre sociale - Formation plénière de chambre

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2021:SO01390

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Salarié protégé - Mesures spéciales - Autorisation administrative - Annulation par l'autorité administrative - Réintégration - Impossibilité de réintégration - Caractérisation - Applications diverses - Agissements de harcèlement moral par le supérieur hiérarchique - Portée

En application de l'article L. 2422-1 du code du travail, le salarié protégé dont le licenciement est nul en raison de l'annulation de l'autorisation administrative doit être, s'il le demande, réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent. Il en résulte que l'employeur ne peut licencier un salarié à la suite d'un licenciement pour lequel l'autorisation a été annulée que s'il a satisfait à cette obligation ou s'il justifie d'une impossibilité de réintégration. Ayant constaté que, tenu par son obligation de sécurité dont participe l'obligation de prévention du harcèlement moral, l'employeur ne pouvait pas réintégrer une salariée dès lors que celle-ci était la supérieure hiérarchique des autres salariés de l'entreprise, lesquels soutenaient avoir été victimes du harcèlement moral de cette dernière et avaient à ce propos exercé leur droit de retrait, de sorte qu'était caractérisée l'impossibilité de réintégration, la cour d'appel a légalement justifié sa décision

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Salarié protégé - Mesures spéciales - Autorisation administrative - Annulation par l'autorité administrative - Réintégration - Obligation de l'employeur - Portée

REPRESENTATION DES SALARIES - Règles communes - Contrat de travail - Licenciement - Mesures spéciales - Autorisation administrative - Annulation par l'autorité administrative - Réintégration - Impossibilité de réintégration - Caractérisation - Applications diverses - Agissements de harcèlement moral par le supérieur hiérarchique - Portée

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

SG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 1er décembre 2021

Cassation partielle sans renvoi

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1390 FP-B

Pourvoi n° U 19-25.715

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 1ER DÉCEMBRE 2021

Mme [N] [D], domiciliée [Adresse 3], a formé le pourvoi n° U 19-25.715 contre l'arrêt rendu le 16 octobre 2019 par la cour d'appel d'Amiens (5e chambre prud'homale), dans le litige l'opposant :

1°/ à l'Association Développement Formations Industries de la Métallurgie de Picardie (ADEFIM Picardie), dont le siège est [Adresse 1],

2°/ à l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de Picardie (UIMM Picardie), dont le siège est [Adresse 1],

défenderesses à la cassation.

L'Association Développement Formations Industries de la Métallurgie de Picardie et l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de Picardie ont formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, les quatre moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Les demanderesses au pourvoi incident invoquent, à l'appui de leur recours, le moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Pécaut-Rivolier, conseiller, les observations de la SARL Cabinet Munier-Apaire, avocat de Mme [D], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de l'ADEFIM Picardie et de l'UIMM Picardie, et l'avis de Mme Grivel, avocat général, après débats en l'audience publique du 14 octobre 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Pécaut-Rivolier, conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, Mme Farthouat-Danon, M. Schamber, Mme Mariette, MM. Rinuy, Ricour, Mme Van Ruymbeke, M. Pietton, Mmes Cavrois, Monge, Le Lay, conseillers, M. Silhol, Mmes Ala, Prache, Chamley-Coulet, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocat général, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application des articles R. 421-4-1 et 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Amiens, 16 octobre 2019), Mme [D] a été engagée en 1978, à temps partiel, par l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de Picardie (UIMM Picardie), et à compter de 1996, à temps partiel également, par l'Association Développement Formations Industries de la Métallurgie (ADEFIM) Picardie. Elle a été plusieurs années représentante employeur, désignée par le MEDEF, au conseil d'administration de l'URSSAF de l'Oise.

2. La salariée a été convoquée à un entretien préalable à son licenciement par ses deux employeurs le 9 décembre 2008, et licenciée, avec autorisation de l'inspecteur du travail, pour faute grave, le 27 mars 2009.

3. Le 21 août 2009, l'autorisation de licenciement a été annulée sur recours hiérarchique par le ministre du travail pour défaut de motivation. Le recours contre la décision d'annulation a été rejeté par le tribunal administratif par jugement du 6 décembre 2011, jugement qui a été confirmé par la cour administrative d'appel le 14 mars 2013. Par arrêts du 11 juin 2014, le Conseil d'Etat n'a pas admis les pourvois.

4. Le 28 septembre 2009, la salariée a été licenciée pour faute grave pour les mêmes motifs.

5. La salariée a saisi la juridiction prud'homale pour demander l'annulation de son licenciement le 14 octobre 2009.

Moyens

Examen des moyens

Sur le deuxième moyen, pris en ses deuxième à cinquième branches, les troisième et quatrième moyens du pourvoi principal, et le moyen du pourvoi incident, ci-après annexés

Motivation

6. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

7. La salariée fait grief à l'arrêt de constater que les licenciements notifiés selon la procédure de droit commun le 28 septembre 2009 sont licites, qu'ils reposent sur une faute grave et de la débouter en conséquence de ses demandes à ce titre, alors « que l'employeur ne peut refuser la réintégration d'un salarié protégé après annulation de l'autorisation fondant son licenciement que s'il justifie d'une impossibilité absolue de réintégration ; que le refus d'une partie du personnel de travailler à nouveau avec ce salarié ne saurait constituer une telle impossibilité ; qu'en affirmant que les employeurs avaient excipé d'une cause légitime pour ne pas procéder à la réintégration de Mme [D] en prenant en considération les desiderata des salariés ayant exercé leur droit de retrait, en soutenant qu'ils avaient été victimes d'un harcèlement de la part de cette salariée, quand une telle circonstance était impropre en elle-même à caractériser une impossibilité absolue de réintégration, ce que les juges du fond auraient dû vérifier in concreto et relever, la cour d'appel d'Amiens a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2422-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

8. En application de l'article L. 2422-1 du code du travail, le salarié protégé dont le licenciement est nul en raison de l'annulation de l'autorisation administrative doit être, s'il le demande, réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent. Il en résulte que l'employeur ne peut licencier un salarié à la suite d'un licenciement pour lequel l'autorisation a été annulée que s'il a satisfait à cette obligation ou s'il justifie d'une impossibilité de réintégration.

9. Ayant constaté que, tenu par son obligation de sécurité dont participe l'obligation de prévention du harcèlement moral, l'employeur ne pouvait pas réintégrer la salariée dès lors que celle-ci était la supérieure hiérarchique des autres salariés de l'entreprise, lesquels soutenaient avoir été victimes du harcèlement moral de cette dernière et avaient à ce propos exercé leur droit de retrait, de sorte qu'était caractérisée l'impossibilité de réintégration, la cour d'appel a légalement justifié sa décision.

Moyens

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

10. La salariée fait grief à l'arrêt de condamner in solidum l'UIMM de Picardie et l'ADEFIM de Picardie à lui payer la somme de 22 112,52 euros à titre de réparation pour la période d'éviction du 1er avril au 30 septembre 2009 et de la débouter en conséquence de sa demande de confirmation du jugement en ce qu'il avait condamné l'UIMM Oise au versement de sommes de 45 644,52 euros à titre de rappel de salaire et de 4 564,45 euros au titre des congés payés et condamné l'ADEFIM Oise au versement des sommes respectivement de 4 953 euros et 495,30 euros, alors « que l'indemnité d'éviction due au salarié protégé, licencié sur le fondement d'une autorisation de l'inspecteur du travail

définitivement annulée, constitue un complément de salaire qui couvre nécessairement les salaires et congés payés dont le salarié, illégalement évincé, aurait dû bénéficier ; qu'en jugeant que la période d'éviction n'ouvrait pas droit à l'acquisition de jours de congés et que Mme [D] ne pouvait bénéficier ni de jours de congés pour cette période, ni d'indemnités à ce titre, la cour d'appel d'Amiens a violé l'article L. 2422-4 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 2422-4 du code du travail :

11. En vertu de l'article précité, lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié investi d'un des mandats mentionnés à l'article L. 2422-1 a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision. L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois s'il n'a pas demandé sa réintégration. Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à cette indemnité qui constitue un complément de salaire.

12. L'indemnité due, en application de l'article L. 2422-4 du code du travail, au salarié protégé, licencié sur le fondement d'une décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ensuite annulée, a, de par la loi, le caractère d'un complément de salaire. Il en résulte que cette indemnité ouvre droit au paiement des congés payés afférents.

13. Pour rejeter la demande formée par la salariée au titre des congés payés, l'arrêt retient que la période d'éviction ouvre droit non à une acquisition de jours de congés mais à une indemnité d'éviction, et qu'ainsi la salariée ne peut pas bénéficier de jours de congés pour cette période.

14. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

15. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2 du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

16. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond.

17. Il y a lieu d'allouer à la salariée une indemnité de congés payés pour la période d'éviction du 1er avril 2009 au 30 septembre 2009.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme [D] de sa demande de paiement de l'indemnité de congés payés pour la période couverte par l'indemnité d'éviction, l'arrêt rendu le 16 octobre 2019, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Condamne in solidum l'ADEFIM Picardie et l'UIMM de Picardie à payer à Mme [D] la somme de 2 211,25 euros au titre des congés payés pour la période d'éviction du 1er avril au 30 septembre 2009 ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier décembre deux mille vingt et un.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SARL Cabinet Munier-Apaire, avocat aux Conseils, pour Mme [D].

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué, infirmatif sur ce point, d'AVOIR condamné in solidum l'UIMM de Picardie et l'ADEFIM de Picardie à payer à Mme [N] [D] la somme de 22.112,52 euros à titre de réparation pour la période d'éviction du 1er avril au 30 septembre 2009 et d'AVOIR en conséquence débouté Mme [D] de sa demande de confirmation du jugement en ce qu'il avait condamné l'UIMM Oise au versement de sommes de 45.644,52 € à titre de rappel de salaire et de 4.564,45 € au titre des congés payés et condamné l'ADEFIM Oise au versement des sommes respectivement de 4.953 € et 495,30 €,

AUX MOTIFS QUE, sur les conséquences de l'annulation de l'autorisation de licenciement : qu'il est établi par les pièces versées aux débats que le 19 mars 2009 l'inspection du travail de Creil a accordé une autorisation administrative de licenciement concernant Mme [D], que le 21 août 2009 sur recours de la salariée, le ministre du travail a annulé ladite autorisation, que le 6 décembre 2011 le tribunal administratif d'Amiens a rejeté le recours exercé par l'employeur, décision confirmée en appel par la cour administrative d'appel de Douai du 14 mars 2013, devenue définitive suite à la décision de non-admission du pourvoi par le Conseil d'Etat du 11 juin 2014 ; qu'aux termes de l'article L2422-1 du code du travail lorsque le ministre compétent annule sur recours hiérarchique la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié investi d'un mandat, celui-ci a le droit s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent ; qu'en l'espèce il n'est pas utilement contredit par les employeurs que Mme [D] par deux courriers adressés à ces derniers en recommandé avec avis de réception le 25 septembre 2009 (pièces 47 et 48 de l'appelante) a sollicité sa réintégration, soit dans le délai imparti ; que la cour rappelle que cette demande n'est soumise à aucune condition de forme et qu'elle peut être formulée lors d'un entretien préalable ; qu'enfin contrairement à ce que soutenu par les intimés, les courriers querellés sont explicites, l'intéressée notant « lors de cet entretien, je vous ai également fait part de la demande et vous la confirme donc par la présente ainsi que vous me l'avez demandé - de tirer les conséquences de ladite décision du ministre en régularisant ma situation de réintégration dans mon emploi de... » ; que la cour rappelle que compte tenu de l'annulation de l'autorisation administrative, support nécessaire au licenciement prononcé, celui-ci est censé n'avoir

jamais existé, permettant ainsi la possibilité pour le salarié protégé de demander sa réintégration, peu important le motif de l'annulation et le fait que la période de protection soit expirée ; que les employeurs font valoir que le mandat détenu par Mme [D] ne fait pas partie de la liste définie par l'article L2422-1 du code du travail, en effet la salariée avait été désignée par l'organisation patronale Medef en qualité de représentant de l'employeur au conseil d'administration de l'Urssaf ; que la cour rappelle que cette liste n'est pas limitative, qu'elle est ouverte à tous salariés protégés, que l'article L231-11 du code de la sécurité sociale dispose que « le licenciement par l'employeur d'un salarié exerçant le mandat de membre du conseil ou d'administration ou ayant cessé son mandat depuis moins de six mois est soumis à la procédure prévue par l'article L412-18 du code du travail » soumettant ainsi la procédure de licenciement à une autorisation administrative préalable, peu important que ce mandat soit pour représenter les salariés ou les employeurs ; qu'en l'espèce les employeurs ont procédé à un nouveau licenciement le 28 septembre 2009, opposant ainsi un refus de réintégration ; que selon l'article L2422-4 du code du travail, contrairement au droit de réintégration qui est ouvert dès la notification de la décision administrative, du jugement ou de l'arrêt annulant l'autorisation du licenciement, le droit à l'indemnisation ne peut être exercé que lorsque l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive ; qu'en l'espèce il est établi que les employeurs ont versé à Mme [D] l'ensemble des salaires relatifs à la période de mise à pied à titre conservatoire jusqu'au 30 mars 2009 ; qu'ainsi la salariée peut prétendre à l'indemnisation de son préjudice pour la période du 1er avril au 30 septembre 2009 ; que les sommes allouées par le premier juge à ce titre à la charge des employeurs ne sont pas contestées quant à leur mode de calcul ; que simplement les employeurs soutiennent d'une part qu'il convient de déduire de celles-ci les revenus de remplacement que la salariée a pu obtenir soit la somme de 28 485 € et d'autre part que celles- ci ayant un caractère de réparation, elles ne peuvent donner lieu au bénéfice de congés payés ; que la cour rappelle que la période d'éviction ouvre droit non à une acquisition de jours de congés mais à une indemnité d'éviction pour laquelle il convient de déduire les revenus de remplacement tels que les allocations chômage, et qu'ainsi le salarié ne peut pas bénéficier effectivement de jours de congés pour cette période, éléments non utilement contredits par Mme [D] ; qu'en conséquence, il y a lieu de faire droit aux demandes des employeurs par réformation du jugement sur ces points ;

ALORS QUE l'indemnité d'éviction due au salarié protégé, licencié sur le fondement d'une autorisation de l'inspecteur du travail définitivement annulée, constitue un complément de salaire qui couvre nécessairement les salaires et congés payés dont le salarié, illégalement évincé, aurait dû bénéficier ; qu'en jugeant que la période d'éviction n'ouvrait pas droit à l'acquisition de jours de congés et que Mme [D] ne pouvait bénéficier ni de jours de congés pour cette période, ni d'indemnités à ce titre, la cour d'appel d'Amiens a violé l'article L.2422-4 du code du travail.

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR constaté que les licenciements notifiés selon la procédure de droit commun le 28 septembre 2009 sont licites, d'AVOIR constaté qu'ils reposent sur une faute grave et d'AVOIR en conséquence débouté Mme [D] de ses demandes à ce titre,

AUX MOTIFS PROPRES QUE c'est par des motifs exacts et pertinents, adoptés par la cour que le premier juge a statué sur les moyens soutenus par les parties et il y a seulement lieu d'ajouter les éléments suivants : - sur les conséquences de l'annulation de l'autorisation de licenciement : qu'il est établi par les pièces versées aux débats que le 19 mars 2009 l'inspection du travail de Creil a accordé une autorisation administrative de licenciement concernant Mme [D], que le 21 août 2009 sur recours de la salariée, le ministre du travail a annulé ladite autorisation, que le 6 décembre 2011 le tribunal administratif d'Amiens a rejeté le recours exercé par l'employeur, décision confirmée en appel par la cour administrative d'appel de Douai du 14 mars 2013, devenue définitive suite à la décision de non-admission du pourvoi par le Conseil d'Etat du 11 juin 2014 ; qu'aux termes de l'article L. 2422-1 du code du travail lorsque le ministre compétent annule sur recours hiérarchique la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié investi d'un mandat, celui-ci a le droit s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent ; qu'en l'espèce il n'est pas utilement contredit par les employeurs que Mme [D] par deux courriers adressés à ces derniers en recommandé avec avis de réception le 25 septembre 2009 (pièces 47 et 48 de l'appelante) a sollicité sa réintégration, soit dans le délai imparti ; que la cour rappelle que cette demande n'est soumise à aucune condition de forme et qu'elle peut être formulée lors d'un entretien préalable ;

qu'enfin contrairement à ce que soutenu par les intimés, les courriers querellés sont explicites, l'intéressée notant « lors de cet entretien, je vous ai également fait part de la demande et vous la confirme donc par la présente ainsi que vous me l'avez demandé - de tirer les conséquences de ladite décision du ministre en régularisant ma situation de réintégration dans mon emploi de... » ; que la cour rappelle que compte tenu de l'annulation de l'autorisation administrative, support nécessaire au licenciement prononcé, celui-ci est censé n'avoir jamais existé, permettant ainsi la possibilité pour le salarié protégé de demander sa réintégration, peu important le motif de l'annulation et le fait que la période de protection soit expirée ; que les employeurs font valoir que le mandat détenu par Mme [D] ne fait pas partie de la liste définie par l'article L. 2422-1 du code du travail, en effet la salariée avait été désignée par l'organisation patronale Medef en qualité de représentant de l'employeur au conseil d'administration de l'Urssaf ; que la cour rappelle que cette liste n'est pas limitative, qu'elle est ouverte à tous salariés protégés, que l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale dispose que « le licenciement par l'employeur d'un salarié exerçant le mandat de membre du conseil ou d'administration ou ayant cessé son mandat depuis moins de six mois est soumis à la procédure prévue par l'article L412-18 du code du travail » soumettant ainsi la procédure de licenciement à une autorisation administrative préalable, peu important que ce mandat soit pour représenter les salariés ou les employeurs ; qu'en l'espèce les employeurs ont procédé à un nouveau licenciement le 28 septembre 2009, opposant ainsi un refus de réintégration ; que selon l'article L2422-4 du code du travail, contrairement au droit de réintégration qui est ouvert dès la notification de la décision administrative, du jugement ou de l'arrêt annulant l'autorisation du licenciement, le droit à l'indemnisation ne peut être exercé que lorsque l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive ; qu'en l'espèce il est établi que les employeurs ont versé à Mme [D] l'ensemble des salaires relatifs à la période de mise à pied à titre conservatoire jusqu'au 30 mars 2009 ; qu'ainsi la salariée peut prétendre à l'indemnisation de son préjudice pour la période du 1er avril au 30 septembre 2009 ; que les sommes allouées par le premier juge à ce titre à la charge des employeurs ne sont pas contestées quant à leur mode de calcul ; que simplement les employeurs soutiennent d'une part qu'il convient de déduire de celles-ci les revenus de remplacement que la salariée a pu obtenir soit la somme de 28 485 € et d'autre part que celles- ci ayant un caractère de réparation, elles ne peuvent donner lieu au bénéfice de congés payés ; que la cour rappelle que la période d'éviction ouvre droit non à une acquisition de jours de congés mais à une indemnité d'éviction pour laquelle il convient de déduire les revenus de remplacement tels que les allocations chômage, et qu'ainsi le salarié ne peut pas bénéficier effectivement de jours de congés pour cette période, éléments non utilement contredits par Mme [D] ; qu'en conséquence, il y a lieu de faire droit aux demandes des employeurs par réformation du jugement sur ces points ; que la cour rappelle que si l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de réintégrer le salarié, et qu'il n'a pas justifié d'une impossibilité légitime de réintégration, il ne peut pas le licencier une fois la période de protection expirée en se basant sur le même motif que le précédent licenciement notifié dont l'autorisation a été annulée, un tel licenciement étant nul ; qu'en l'espèce les intimés excipent qu'ils ne pouvaient pas procéder à la réintégration de Mme [D] du fait de la nature des faits reprochés, celle-ci étant la supérieure hiérarchique du personnel soutenant avoir été victime du harcèlement de cette dernière, ayant déjà exercé leur droit de retrait le 4 février 2009 suite au premier refus d'autorisation du licenciement par l'inspection du travail, qu'en procédant à une telle réintégration ils auraient exposé « les victimes à leur harceleur » ; que la cour rappelle que l'employeur est soumis au respect de son obligation de sécurité à l'égard de l'ensemble de son personnel, qu'il ne pouvait que prendre en considération les desiderata des salariés ayant exercé leur droit de retrait, élément non utilement contredit par Mme [D] ; qu'en conséquence, les employeurs ayant excipé d'une cause légitime pour ne pas procéder à sa réintégration, le second licenciement n'est pas nul ;

ET AUX MOTIFS RÉPUTÉS ADOPTÉS QUE la salariée soulève la nullité de ces licenciements au motif que s'il était possible à l'UIMM Oise et l'ADEFIM Oise d'opter pour une nouvelle procédure de licenciement de droit commun, elles auraient alors dû renoncer à poursuivre les recours administratifs qu'elles avaient engagés, et qu'en prenant la décision de lancer une nouvelle procédure en parallèle à une autre procédure spéciale dont les recours n'étaient pas épuisés, l'UIMM Oise et l'ADEFIM Oise ont rompu le contrat sur une rupture qui existait potentiellement, alors que « rupture sur rupture ne vaut » ; que ce procédé déloyal est contraire aux intérêts du salarié qui se trouve dans une totale incertitude et constitue un détournement de la procédure de licenciement ; que le principe « rupture sur rupture ne vaut » signifie que lorsque plusieurs ruptures sont en concurrence, seule la première cause de rupture du contrat produit effet, un contrat déjà rompu ne pouvant être rompu une deuxième fois ; qu'or, il y a lieu de rappeler que par décision du 14 août 2009, le Ministre du Travail a annulé les autorisations de licencier du 19 mars 2009, ayant entraîné les licenciements du 27 mars 2009, au motif qu'elles étaient insuffisamment motivées, l'Inspectrice du Travail n'ayant pas précisé si les faits constituaient une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement de Mme [N] [D] ; que Monsieur le Ministre du Travail n'a pas statué sur la demande d'autorisation de licencier la salariée, au motif qu'à la date où il a rendu sa

décision, elle ne bénéficiait plus de la protection liée à son mandat ; que la décision d'annulation du Ministre du travail a nécessairement et obligatoirement pour conséquence d'entraîner rétroactivement la nullité du licenciement intervenu en dehors de toute autorisation de licencier, ce qui donne droit au salarié à sa réintégration, le contrat de travail se poursuivant ; qu'il est rappelé que la décision du Ministre est exécutoire de plein droit, les recours hiérarchiques et contentieux n'étant pas suspensifs d'exécution ; que de ce fait, nonobstant les recours non suspensifs que l'UIMM Oise et l'ADEFIM Oise étaient parfaitement en droit de former, Mme [N] [D], dont le contrat de travail se poursuivait, pouvait donc parallèlement faire l'objet d'un licenciement de droit commun en septembre 2009, n'étant plus salariée protégée à cette date ; que le « principe rupture sur rupture ne vaut » ne peut trouver à s'appliquer en l'espèce puisque les premiers licenciements étaient nuls ; que par conséquent, les licenciements prononcés le 28 septembre 2009 sont licites et doivent être examinés par le Conseil ;

1°/ ALORS QUE l'employeur ne peut refuser la réintégration d'un salarié protégé après annulation de l'autorisation fondant son licenciement que s'il justifie d'une impossibilité absolue de réintégration ; que le refus d'une partie du personnel de travailler à nouveau avec ce salarié ne saurait constituer une telle impossibilité; qu'en affirmant que les employeurs avaient excipé d'une cause légitime pour ne pas procéder à la réintégration de Mme [D] en prenant en considération les desiderata des salariés ayant exercé leur droit de retrait, en soutenant qu'ils avaient été victimes d'un harcèlement de la part de cette salariée, quand une telle circonstance était impropre en elle-même à caractériser une impossibilité absolue de réintégration, ce que les juges du fond auraient dû vérifier in concreto et relever, la cour d'appel d'Amiens a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2422-1 du code du travail ;

2°/ ALORS QUE le salarié protégé ne peut être licencié au terme de son mandat, suivant les règles de droit commun de licenciement, en raison de faits commis pendant la période de protection, qui auraient dû être soumis à l'autorité administrative ; qu'en jugeant que les seconds licenciements du mois de septembre 2009, réalisés suivant les règles de droit commun, n'étaient pas nuls, quand ils étaient fondés sur des faits afférents à la période de protection dont bénéficiait Mme [D], ce qui faisait radicalement obstacle au prononcé d'un licenciement de droit commun, la cour d'appel d'Amiens a violé les articles L. 2411-3 et L. 2411-18 du code du travail ;

3°/ ALORS QUE le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; qu'en jugeant les seconds licenciements du mois de septembre 2009 n'étaient pas nuls sans répondre au moyen, pourtant opérant, tiré de l'illégalité des seconds licenciements en raison de leur caractère à la fois préventif et rétroactif (conclusions, pp. 22-23), et de l'attitude déloyale et contradictoire de l'UIMM Oise et de l'ADEFIM Oise (conclusions, pp. 24-25), la cour d'appel d'Amiens a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ ALORS QUE le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; qu'en jugeant les seconds licenciements du mois de septembre 2009 n'étaient pas nuls sans répondre au moyen, pourtant opérant, tiré de la violation des règles d'ordre public du code du travail (conclusions, pp. 25-26), la cour d'appel d'Amiens a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ ALORS QUE le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; qu'en jugeant les seconds licenciements du mois de septembre 2009 n'étaient pas nuls sans répondre au moyen, pourtant opérant, tiré de l'existence d'une fraude à la loi (conclusions, pp. 26-31), la cour d'appel d'Amiens a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR constaté que les licenciements notifiés le 28 septembre 2009 reposaient sur une faute grave et d'AVOIR en conséquence débouté Mme [D] de sa demande tendant à ce qu'il soit dit et jugé que ces licenciements étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse,

AUX MOTIFS PROPRES QUE la cour rappelle que lorsqu'un salarié protégé est licencié pour un motif disciplinaire, sur le fondement d'une autorisation ensuite annulée, si l'autorisation est annulée pour non-respect de la procédure ou un motif de légalité dit 'externe', le juge judiciaire doit rechercher si le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse, laquelle ne résulte pas de la seule annulation de l'autorisation administrative de licenciement et si l'autorisation

est annulée parce que les faits ne sont pas établis ou parce qu'ils ne justifiaient pas la mesure de licenciement, le juge judiciaire est tenu par l'appréciation ainsi portée par le juge administratif et ne peut décider que ces faits constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en l'espèce l'examen tant de la décision ministérielle que des décisions judiciaires permet à la cour de constater que l'annulation des décisions de l'inspection du travail autorisant les licenciements de Mme [D] est fondée sur un défaut de motivation, à aucun moment la juridiction administrative ne portant une appréciation sur la matérialité et la gravité des faits reprochés à la salariée, le tribunal administratif ou la cour d'appel notant 'l'inspectrice du travail n'a pas indiqué si les faits reprochés étaient constitutifs d'une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement de l'intéressée, alors qu'elle était saisie d'une demande de licenciement pour faute par les employeurs, que l'inspectrice du travail en ne qualifiant pas les faits n'a donc pas satisfait à l'obligation de motivation prescrite par l'article R2421-5 du code du travail, qu'il s'en suit que c'est à bon droit que le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville a annulé les décisions précitées" ; qu'au surplus il est à noter que le ministre du travail dans sa décision du 14 août 2009 mentionne 'considérant qu'à la date à laquelle le ministre statue, Mme [D] n'a plus qualité de salariée protégée dès lors que son mandat de membre du conseil d'administration de l'URSSAF a pris fin par arrêté préfectoral du 14 janvier 2009 et qu'elle bénéficiait à ce titre d'une protection de six mois à la fin de son mandat, que dès lors il n'appartient plus au ministre de statuer sur son licenciement' ; qu'en conséquence l'autorisation étant annulée pour un motif de légalité dit 'externe' la cour doit rechercher si les licenciements sont fondés sur une cause réelle et sérieuse ; que la faute grave s'entend d'une faute d'une particulière gravité ayant pour conséquence d'interdire le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis ; que les faits invoqués comme constitutifs de faute grave doivent par conséquent être sanctionnés dans un bref délai ; que la preuve des faits constitutifs de faute grave incombe à l'employeur et à lui seul et il appartient au juge du contrat de travail d'apprécier au vu des éléments de preuve figurant au dossier si les faits invoqués dans la lettre de licenciement sont établis, imputables au salarié, et s'ils ont revêtu un caractère de gravité suffisant pour justifier l'éviction du salarié de l'entreprise ; que c'est par des motifs exacts et pertinents adoptés par la cour que le premier juge a rejeté le moyen tiré de la prescription des faits fautifs invoqués et il n'est produit en cause d'appel aucun élément nouveau de nature à remettre en cause l'appréciation faite par le conseil de prud'hommes ; que la cour retient que, contrairement à ce qui est soutenu par l'appelante, la lettre de licenciement énonce les griefs de manière suffisamment précise notamment en donnant des exemples pour être discuté au fond devant le juge au vu des pièces produites par les employeurs, la datation des événements n'étant par ailleurs pas requise de manière impérative par les textes ; qu'il en est de même sur la matérialité et l'imputabilité des faits fautifs d'une gravité telle que le maintien de la salariée au sein des associations était impossible durant le temps même limité du préavis, aucun élément nouveau de nature à remettre en cause l'appréciation faite par le premier juge n'est produit en cause d'appel ; que la cour rappelle que dès lors qu'un employeur est informé d'une situation pouvant revêtir la qualification de harcèlement et qu'il a connaissance d'attitudes, gestes ou paroles déplacées à l'égard de salariés ayant entraîné une souffrance au travail ou des comportements autoritaires, vexatoires et humiliants de la part d'un de ses collaborateurs, il est tenu de mettre en oeuvre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser cette situation, étant redevable d'une obligation de sécurité à l'égard de l'ensemble de ses salariés ; qu'au vu des éléments versés aux débats en cause d'appel, il apparaît que le premier juge, à la faveur d'une exacte appréciation de la valeur et de la portée des éléments de preuve produits, non utilement critiquée en cause d'appel, a à bon droit retenu l'existence d'une faute grave ; qu'en conséquence il convient de débouter Mme [D] de ses prétentions indemnitaires et de sa demande de remise des documents de fin de contrat et de bulletin de paie rectifiés et ce sous astreinte à ce titre et de confirmer le jugement déféré sur ce point ;

ET AUX MOTIFS REPUTÉS ADOPTÉS QUE, sur les fautes graves reprochées à Mme [N] [D], il incombe à l'employeur qui a rompu le contrat de travail d'un salarié pour faute grave, d'une part d'établir l'exactitude des faits imputés à celui-ci dans la lettre de rupture, et d'autre part de démontrer que ces faits constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou de la relation de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du contrat de travail même pendant la durée du préavis ; que la lettre de rupture fixe les motifs du litige en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement établie par l'UIMM Oise est fondée sur la faute grave caractérisée par des faits de harcèlement moral imputables à Mme [N] [D] à l'encontre de ses collaborateurs ayant entraîné une dégradation des conditions de travail, des relations difficiles entretenues avec les autres organismes patronaux, et notamment une dégradation des relations avec la direction de PROMEO, une rétention d'informations injustifiée tant vis-à-vis du bureau du Conseil d'administration que de ses collaborateurs, le refus de mettre en oeuvre de nouvelles méthodes de travail, et la non-tenue de tableaux de bord ; que la lettre de licenciement établie par ADEFIM Oise est également fondée sur la faute grave caractérisée par des faits de harcèlement moral à l'encontre des

collaborateurs ayant entraîné une dégradation des conditions de travail, des difficultés relationnelles avec les adhérents, le non-respect des instructions données, non-rendu compte des activités et des difficultés rencontrées ; a) sur le harcèlement moral ; que l'article L. 1152-1 du code du travail définit le harcèlement moral comme des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou de compromettre son avenir professionnel ; que le harcèlement moral peut se manifester sous diverses formes, y compris les formes indirectes ou insidieuses, telles que absence de consignes, critiques injustifiées, brimades surcroît de travail, consignes contradictoires, dénigrement, volonté de ridiculiser ; que selon l'article L. 1154-1 du code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application de l'article précédent, le demandeur établit la matérialité des faits précis et concordants constituant, selon lui, un harcèlement ; qu'il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, à charge pour la personne accusée de harcèlement de démontrer que son comportement est justifié par des éléments objectifs qui y sont étrangers ; que les employeurs reprochent à Mme [N] [D] « ses méthodes de management, et une dégradation des conditions de travail des personnes travaillant sous son autorité, caractérisées notamment par : - une absence d'organisation au travail, des méthodes d'encadrement déplorables caractérisées par des conditions de travail dégradées et des réunions trop fréquentes, sans ordre du jour, trop longues et improductives, qui obèrent gravement le temps que doivent consacrer les collaborateurs aux tâches habituelles ; des instructions données dans l'urgence, contredites régulièrement et sans cohérence ; une absence de prises de décision sur des questions majeures qui relèvent de votre responsabilité, cette situation obligeant vos collaborateurs à prendre des décisions à votre place, une rétention d'informations nécessaires à l'exécution des tâches confiées aux collaborateurs avec interdiction qui leur est donné de correspondre avec les organismes patronaux avec lesquels l'entraide devrait être naturelle, provoquant un sentiment d'isolement et rendant plus difficile les tâches confiées, des tâches données ne relevant manifestement pas de la fonction des collaborateurs et qui peuvent être considérées comme humiliantes et dégradantes compte tenu de votre attitude à leur égard ou du niveau de leur responsabilité ; qu'à l'appui de leurs accusations de harcèlement moral, l'UIMM Oise et l'ADEFIM Oise produisent aux débats des témoignages précis, circonstanciés et concordants des salariés qui établissent les faits ci-dessus et la dégradation de leurs conditions de travail ayant eu des répercussions directes sur leur état physique et psychologique ; que les collaborateurs mettent en exergue l'attitude de Mme [N] [D] qui les dresse les uns contre les autres en exprimant des reproches injustifiés, exigeant sans délai l'exécution de tâches et contredisant régulièrement des instructions données dans l'urgence alors que les demandes sont connues de longue date ; qu'ils évoquent également des instructions données ne relevant pas de leurs fonctions et qui peuvent être considérées comme dégradantes ou humiliantes compte tenu de l'attitude de leur supérieure hiérarchique à leur égard, ou qui peuvent les mettre dans une situation relationnelle compliquée avec leurs collègues ; que ces témoignages sont confirmés par les rapports de l'Inspectrice du Travail et de la Directrice adjointe départementale du Travail de l'Oise, établis dans le cadre de la procédure administrative, à la suite d'enquêtes au cours desquelles tous les salariés ont été auditionnés ; que l'inspectrice du travail note « une ambiance délétère au sein des structures, un mal être et une peur de Mme [N] [D]. Les salariés nous ont décrit les brimades vécues au quotidien (ordres puis contrordres, exécution de tâches subalternes, reproches, moqueries, détails sur la vie privée de chacun communiqués aux autres ainsi que le comportement de Mme [N] [D] à leur égard devenu pour eux insupportable » ; qu'elle note également que l'incident du 17 novembre 2008 avait permis à tout le monde de faire état des pressions quotidiennes subies, que chacun connaissait mais dont personne ne faisait état ; que la directrice adjointe départementale au Travail note que « Mme [N] [D], par sa manière de fonctionner dans son travail, perturbe directement le travail de ses collaborateurs, exerce sur eux une forme de pression, gère son équipe en tentant en permanence de générer des conflits entre individus Mme [N] [D] a un management très autoritaire et peut même adopter vis-à-vis de certains collaborateurs un comportement méprisant la majorité des salariés reconnaît qu'elle a peur de Mme [N] [D] Les salariés ont également indiqué le fait que Mme [N] [D] évoque souvent la vie privée de ses différents collaborateurs et les agrément de ses commentaires » ; que Mme [Z] relève une désorganisation important du travail et l'octroi de tâches aux collaborateurs qui ne relèvent pas de leurs fonctions ; qu'elle note également que les salariés, qui travaillent avec Mme [N] [D] depuis longtemps, lui ont expliqué que la situation s'était particulièrement aggravée depuis l'installation de l'UIMM dans les nouveaux locaux à Fitz James où elle règne « en maître » depuis le début 2008 ; qu'elle note enfin que, alors que la contre-enquête a eu lieu plusieurs mois après le départ de Mme [N] [D], certains salariés avaient des difficultés à évoquer cette période et se sont mis à pleurer ; qu'il est à noter que tant l'inspectrice du travail que la directrice départementale du travail ont estimé que les faits de harcèlement étaient établis et que les autorisations de licencier n'ont été annulées par le ministre du travail qu'au motif que l'inspectrice du travail n'a pas précisé si les faits constituaient une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement de Mme [N] [D] ; que l'UIMM Oise et l'ADEFIM

Oise versent également aux débats divers arrêts maladie manifestement en relation avec les dégradations des conditions de travail et du climat provoqués par leur supérieure hiérarchique ; que c'est ainsi que Monsieur [P] a été en arrêt maladie plusieurs semaines à la suite d'un entretien « musclé » avec Mme [N] [D] (selon les propres termes de cette dernière) qui l'a fortement affecté, au cours duquel il sollicitait le statut de cadre qui lui avait été promis, ayant atteint ses objectifs ; que Mme [N] [D] lui a déclaré « qu'il ne valait pas une augmentation de 50 € » ; que Monsieur [P] explique qu'à son retour de congé de maladie, la détérioration du climat de travail l'a poussé à demander une rupture conventionnelle, qui a été acceptée, ce qui l'a détruit moralement ; Mme [Z] note dans son rapport que les salariés lui ont confirmé cette altercation et la manière dont Monsieur [P] a été affecté par les propos de Mme [N] [D] ; que Monsieur [B] a été en arrêt de maladie deux mois suite à l'incident du 17 novembre 2008 avec Mme [N] [D] ; que Mme [A] a également été en arrêt de maladie quelques jours, suite aux demandes qui lui ont été faites par Mme [N] [D] de prendre en charge le ménage de la cuisine, alors qu'elle avait auparavant vu son poste évoluer favorablement, étant en chargé de la communication de l'UIMM, ainsi que du suivi des offres d'emploi ; que Mme [W] atteste qu'elle est sous antidépresseurs, somnifères et anxiolytiques suite à un décès dans sa famille, mais également en raison d'une pression et d'une tension permanente à son travail ; que cette dernière a été à plusieurs reprises en arrêts de travail en mars 2008 et juin 2008 ; que Mme [I], en temps partagé entre le MEDEF et l'UIMM Oise, atteste également avoir constaté la dégradation de l'état de santé de Mme [M], juriste en droit social, au point de devoir recourir à des médicaments, la pression ayant été maintenue par Mme [N] [D] même pendant son congé de maternité avec des travaux confiés à distance ; que parmi les salariés qui ont attesté, trois d'entre eux disent vouloir quitter leur travail à cause du comportement de Mme [N] [D] ; qu'il apparaît enfin et surtout que les salariés ont fait jouer leur droit de retrait lors de la réintégration de Mme [N] [D] sur l'ensemble de ses collaborateurs ; que ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence de harcèlement moral exercé par Mme [N] [D] sur l'ensemble de ses collaborateurs ; que cette dernière oppose que les difficultés relationnelles évoquées, qu'elle ne nie pas, ont pour origine des questions d'urgence et de charge de travail, qui ne lui sont pas imputables ; que cependant, il ressort des diverses attestations et auditions des salariés relatées dans les rapports de Mme [J] et Mme [Z] que ce n'est pas la charge de travail qui est à l'origine de la situation que les salariés ont dénoncée, et qu'ils ne la remettent pas en cause, mais qu'ils reprochent à Mme [N] [D] son comportement et son management, auxquels ils imputent la dégradation de leurs conditions de travail et leur malaise croissant ; que Mme [N] [D] ne démontre pas que son comportement était justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'il convient en conséquence de constater que les faits de harcèlement moral imputables à Mme [N] [D] sont établis ; b) sur les difficultés rencontrées avec les autres organisations patronales et les adhérents ; que l'UIMM Oise expose qu'elle avait expressément demandé à Mme [N] [D], aux termes des réunions du conseil d'administration de l'UIMM Oise du 19 février et 19 mars 2007, de mettre en place un réseau entre les différentes organisations patronales, mais qu'elle a entretenu de mauvaises relations avec celles-ci, notamment avec le MEDEF Oise ; que les mauvaises relations entre Mme [D] et le MEDEF Oise sont établies par l'attestation de Monsieur [F], délégué général du MEDEF Oise, avec lequel l'UIMM Oise mutualisait depuis 2005 des services au profit des adhérents, et partageait des collaborateurs, ainsi que par celles de Mme [I] et de Mme [T] ; que Mme [N] [D] ne conteste pas les faits relatés dans ces attestations qui témoignent de son attitude cassante, peu coopérante, et ignorant de l'organisation du MEDEF, contrairement aux bonnes relations qu'elle aurait dû entretenir avec ce syndicat ; que Mme [I] et Mme [T], salariées partagées, décrivent les tentatives de déstabilisation de Mme [N] [D], et à l'instar de leurs collègues de l'UIMM, témoignent de ce qu'elle confiait toujours des tâches extrêmement urgentes à la dernière minute, la plupart du temps associées à des contrordres, travaux qui n'étaient finalement utilisés que des semaines plus tard, des réunions interminables où elle critiquait les collaborateurs, en relevant leur vie privée, et de ce qu'elle changeait d'avis revenant sans cesse sur les décisions prises ; qu'en revanche, l'UIMM n'apporte pas d'éléments démontrant la prétendue carence de la salariée quant à l'établissement d'un réseau entre les différentes organisations patronales, étant observé qu'aucune relance ou observation ne lui a été faite de ce chef, ni de difficultés récurrentes avec les adhérents ; c) sur les difficultés relationnelles avec PROMEO ; que la note établie par Monsieur [E] [R] est à elle seule insuffisante à rapporter la preuve de l'existence de mauvaises relations de Mme [N] [D] avec cet organisme, étant observé que la direction de l'ADEFIM Oise et l'UIMM Oise ne l'ont jamais rappelée à l'ordre de ce chef ; d) sur l'absence de reddition d'activité et de suivi des instructions ; que lors du séminaire du conseil d'administration du 3 juillet 2008, il a été demandé à Mme [N] [D] de présenter tous les mois un tableau de bord formalisé, et de travailler à la mise en oeuvre d'un logiciel de gestion notamment des réunions et contacts adhérents, tel celui du MEDEF Oise, la société Alternalease devant être contactée par la salariée (l'objectif étant d'harmoniser le système de l'UIMM avec celui du MEDEF Oise) ; que cependant, il ressort du rapport de la directrice départementale du travail que Mme [N] [D] a produit « certains tableaux de bord et présentations au Bureau du conseil d'administration » étant observé qu'aucune relance n'a été adressée à Mme [N] [D] en ce sens ; qu'ainsi que le note Mme [Z], « il n'est pas

établi que les attentes et objectifs de la direction aient été clairement identifiés, voir accompagnés d'indicateurs de résultats » ; qu'en revanche, il est établi que Mme [N] [D] n'a pas mis en place le système d'information qui lui était demandé dès le 3 juillet 2008, la société Alternalease attestant n'avoir eu qu'un entretien avec cette dernière et avoir été très surprise par la description très confuse des besoins de l'organisation, et la méconnaissance totale de ce qui existe dans une organisation pourtant très proche (MEDEF) ; e) sur la rétention d'informations à l'égard de ses collaborateurs ; que pour le surplus, l'UIMM Oise et l'ADEFIM Oise ne produisent aucune pièce relative à la non transmission d'une demande de dommages et intérêts d'un adhérent mettant en cause l'intervention des services, aux difficultés rencontrées avec les adhérents, telles des plaintes ou réclamations ; que dès lors, ces faits ne sont pas établis ; que l'ensemble des faits qui sont reprochés à Mme [N] [D], pour ceux qui sont établis notamment les faits de harcèlement avérés de cette dernière sur l'ensemble de ses collaborateurs, sont manifestement constitutifs d'une faute grave en ce qu'ils portent atteinte au principe de dignité des salariés, et ont eu pour conséquence pour certains d'altérer leur santé, les méthodes de management de la salariés ayant perturbé directement le travail au sein des équipes et des structures ; qu'il y a donc lieu de constater que le licenciement de Mme [N] [D] repose sur une faute grave et de débouter en conséquence la salariée de ses demandes indemnitaires pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse ;

1°/ ALORS QUE, par application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation qui sera prononcée sur le deuxième moyen de cassation entraînera nécessairement la censure de l'arrêt s'agissant des chefs de dispositif relatifs aux licenciements du 28 septembre 2009 prononcés pour faute grave à l'encontre de l'exposante et qui ont en conséquence débouté Mme [D] de ses demandes à ce titre ;

2°/ ALORS subsidiairement aussi QUE les dispositions de l'article L. 1154-1 du code du travail ne sont pas applicables lorsque survient un litige relatif à la mise en cause d'un salarié auquel sont reprochés des agissements de harcèlement moral ; qu'en jugeant, par adoption de motifs, que les faits de harcèlement moral invoqués par l'UIMM Oise et l'ADEFIM Oise étaient établis, après avoir relevé, en application de l'article L. 1154-1 du code du travail, que les éléments produits par les employeurs permettaient, pris dans leur ensemble, de présumer l'existence d'un harcèlement moral exercé par Mme [D] sur l'ensemble de ses collaborateurs et considéré que Mme [D] ne démontrait pas, de son côté, que son comportement était justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, quand le régime probatoire institué par l'article L. 1154-1 du code du travail, mis en oeuvre par les juges du fond, ne trouvait pas à s'appliquer au présent litige, relatif au licenciement d'une salariée accusée de harcèlement moral, la cour d'appel d'Amiens a violé le texte susvisé ;

3°/ ALORS subsidiairement encore QUE le salarié protégé ne peut être licencié au terme de son mandat, selon la procédure de droit commun, en raison de faits commis pendant la période de protection, qui auraient dû être, ou ont été, soumis à l'autorité administrative ; qu'en jugeant que les seconds licenciements du mois de septembre 2009, réalisés suivant les règles de droit commun reposaient sur une faute grave, quand ils faisaient suite à l'annulation définitive d'une précédente autorisation et que ces licenciements étaient fondés sur des faits anciens, au surplus, déjà invoqués devant l'autorité administrative, ce qui faisait irrémédiablement obstacle à ce qu'ils soient invoqués à nouveau, six mois plus tard pour justifier un licenciement de droit commun, la cour d'appel d'Amiens a violé l'article L. 1232-1 du code du travail, ensemble les articles L. 2411-3 et L. 2411-18 du même code ;

4°/ ALORS subsidiairement enfin QUE l'employeur doit, pour justifier un licenciement disciplinaire, pour faute grave, alléguer des faits précis, datés et récents, de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail et il en va en particulier ainsi lorsque la prescription des faits est invoquée par la salariée ; qu'en jugeant que la datation des événements allégués par l'UIMM Oise et l'ADEFIM Oise à l'appui des licenciements prononcés pour faute grave, n'était pas requise de manière impérative par les textes, quand il appartenait à ces employeurs de justifier des faits précis et récents, de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail et ce, d'autant plus qu'invoqués plus de six mois après le licenciement annulé, il était opposé la prescription desdits faits ; qu'en cet état, en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel violé les articles L. 1232-1, L 1234-1, L 1234-5 et L 1234-9 du code du travail ;

QUATRIÈME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme [D] de sa demande tendant à la remise de ses bulletins de salaire des mois d'avril au mois de septembre 2009, des bulletins de salaires qui auraient dû être établis jusqu'à son

départ à la retraite, le 1er janvier 2017, d'un certificat de travail ainsi que d'une attestation destinée à Pôle emploi,

AUX MOTIFS QUE la cour retient que, contrairement à ce qui est soutenu par l'appelante, la lettre de licenciement énonce les griefs de manière suffisamment précise notamment en donnant des exemples pour être discuté au fond devant le juge au vu des pièces produites par les employeurs, la datation des événements n'étant par ailleurs pas requise de manière impérative par les textes ; qu'il en est de même sur la matérialité et l'imputabilité des faits fautifs d'une gravité telle que le maintien de la salariée au sein des associations était impossible durant le temps même limité du préavis, aucun élément nouveau de nature à remettre en cause l'appréciation faite par le premier juge n'est produit en cause d'appel ; que la cour rappelle que dès lors qu'un employeur est informé d'une situation pouvant revêtir la qualification de harcèlement et qu'il a connaissance d'attitudes, gestes ou paroles déplacées à l'égard de salariés ayant entraîné une souffrance au travail ou des comportements autoritaires, vexatoires et humiliants de la part d'un de ses collaborateurs, il est tenu de mettre en oeuvre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser cette situation, étant redevable d'une obligation de sécurité à l'égard de l'ensemble de ses salariés ; qu'au vu des éléments versés aux débats en cause d'appel, il apparaît que le premier juge, à la faveur d'une exacte appréciation de la valeur et de la portée des éléments de preuve produits, non utilement critiquée en cause d'appel, a à bon droit retenu l'existence d'une faute grave ; qu'en conséquence il convient de débouter Mme [D] de ses prétentions indemnitaires et de sa demande de remise des documents de fin de contrat et de bulletin de paie rectifiés et ce sous astreinte à ce titre et de confirmer le jugement déféré sur ce point ;

ALORS QUE l'obligation de délivrance des documents de fin de contrat s'applique dans tous les cas de rupture du contrat de travail ; qu'en refusant de faire droit à la demande de Mme [D] tendant à la remise des documents de fin de contrat et de bulletin de paie rectifiés, « en conséquence » d'une faute grave, quand le licenciement de Mme [D] pour faute grave ne justifiait en aucune façon de refuser la remise les documents de fin de contrat sollicités, la cour d'appel d'Amiens a violé les articles L. 3243-2, D. 1234-6 et R. 1234-49 du code du travail, Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Célice, Texidor, Périer , avocat aux Conseils, pour l'ADEFIM Picardie et l'UIMM Picardie.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que les licenciements notifiés le 27 mars 2009 ont été annulés par la juridiction administrative et sont par conséquent nuls, et d'AVOIR condamné in solidum l'IUMM de Picardie et l'ADEFIM de Picardie à payer à Mme [D] la somme de 22.112,52 € à titre de réparation pour la période d'éviction du 1er avril au 30 septembre 2009 ;

AUX MOTIFS QUE « c'est par des motifs exacts et pertinents, adoptés par la cour que le premier juge a statué sur les moyens soutenus par les parties et qu'il y a seulement lieu d'ajouter les éléments suivants: - Sur les conséquences de l'annulation de l'autorisation de licenciement: qu'il est établi par les pièces versées aux débats que le 19 mars 2009 l'inspection du travail de Creil a accordé une autorisation administrative de licenciement concernant Madame [D], que le 21 août 2009 sur recours de la salariée, le ministre du travail a annulé ladite autorisation, que le 6 décembre 2011 le tribunal administratif d'Amiens a rejeté le recours exercé par l'employeur, décision confirmée en appel par la cour administrative d'appel de Douai du 14 mars 2013, devenue définitive suite à la décision de non-admission du pourvoi par le Conseil d'Etat du 11 juin 2014 ; qu'aux termes de l'article L. 2422-l du code du travail lorsque le ministre compétent annule sur recours hiérarchique la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié investi d'un mandat, celui-ci a le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent ; qu'en l'espèce il n'est pas utilement contredit par les employeurs que Madame [D] par deux courriers adressés à ces derniers en recommandé avec avis de réception le 25 septembre 2009 (pièces 47 et 48 de l'appelante) a sollicité sa réintégration, soit dans le délai imparti ; que la cour rappelle que cette demande n'est soumise à aucune condition de forme et qu'elle peut être formulée lors d'un entretien préalable ; qu'enfin contrairement à ce que soutenu par les intimés, les courriers querellés sont explicites, l'intéressée notant "lors de cet entretien, je vous ai également fait part de la demande et vous la confirme donc par la présente ainsi que vous me l'avez demandé - de tirer les conséquences de ladite décision du ministre en régularisant ma situation de réintégration dans mon emploi de ... " ; que la cour rappelle que compte tenu de l'annulation de l'autorisation administrative, support nécessaire au licenciement prononcé, celui-ci est censé n'avoir jamais existé, permettant ainsi la possibilité pour le salarié protégé de demander sa réintégration, peu important le motif de l'annulation et le fait que la période de protection soit expirée ( ) ; qu'en l'espèce les employeurs ont procédé à un nouveau licenciement le 28 septembre 2009,

opposant ainsi un refus de réintégration ; que selon l'article L2422-4 du code du travail, contrairement au droit de réintégration qui est ouvert dès la notification de la décision administrative, du jugement ou de l'arrêt annulant l'autorisation du licenciement, le droit à l'indemnisation ne peut être exercé que lorsque l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive ; qu'en l'espèce il est établi que les employeurs ont versé à Madame [D] l'ensemble des salaires relatifs à la période de mise à pied à titre conservatoire jusqu'au 30 mars 2009 ; qu'ainsi la salariée peut prétendre à l'indemnisation de son préjudice pour la période du 1er avril au 30 septembre 2009 ; que les sommes allouées par le premier juge à ce titre à la charge des employeurs ne sont pas contestées quant à leur mode de calcul ; que simplement les employeurs soutiennent d'une part qu'il convient de déduire de celles -ci les revenus de remplacement que la salariée a pu obtenir soit la somme de 28 485 € et d'autre part que celles- ci ayant un caractère de réparation, elles ne peuvent donner lieu au bénéfice de congés payés ; que la cour rappelle que la période d'éviction ouvre droit non à une acquisition de jours de congés mais à une indemnité d'éviction pour laquelle il convient de déduire les revenus de remplacement tels que les allocations chômage, et qu'ainsi le salarié ne peut pas bénéficier effectivement de jours de congés pour cette période, éléments non utilement contredits par Madame [D] ; qu'en conséquence, il y a lieu de faire droit aux demandes des employeurs par réformation du jugement sur ces points ; que la cour rappelle que si l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de réintégrer le salarié, et qu'il n'a pas justifié d'une impossibilité légitime de réintégration, il ne peut pas le licencier une fois la période de protection expirée en se basant sur le même motif que le précédent licenciement notifié dont l'autorisation a été annulée, un tel licenciement étant nul ; qu'en l'espèce les intimés excipent qu'ils ne pouvaient pas procéder à la réintégration de Madame [D] du fait de la nature des faits reprochés, celleci étant la supérieure hiérarchique du personnel soutenant avoir été victime du harcèlement de cette dernière, ayant déjà exercé leur droit de retrait le 4 février 2009 suite au premier refus d'autorisation du licenciement par l'inspection du travail, qu'en procédant à une telle réintégration ils auraient exposé "les victimes à leur harceleur" ; que la cour rappelle que l'employeur est soumis au respect de son obligation de sécurité à l'égard de l'ensemble de son personnel, qu'il ne pouvait que prendre en considération les desiderata des salariés ayant exercé leur droit de retrait, élément non utilement contredit par Madame [D] ; qu'en conséquence, les employeurs ayant excipé d'une cause légitime pour ne pas procéder à sa réintégration, le second licenciement n'est pas nul ; Sur le second licenciement : que la cour rappelle que lorsqu'un salarié protégé est licencié pour un motif disciplinaire, sur le fondement d'une autorisation ensuite annulée, si l'autorisation est annulée pour non- respect de la procédure ou un motif de légalité dit "externe", le juge judiciaire doit rechercher si le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse, laquelle ne résulte pas de la seule annulation de l'autorisation administrative de licenciement et si l'autorisation est annulée parce que les faits ne sont pas établis ou parce qu'ils ne justifiaient pas la mesure de licenciement, le juge judiciaire est tenu par l'appréciation ainsi portée par le juge administratif et ne peut décider que ces faits constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en l'espèce l'examen tant de la décision ministérielle que des décisions judiciaires permet à la cour de constater que l'annulation des décisions de l'inspection du travail autorisant les licenciements de Madame [D] est fondée sur un défaut de motivation, à aucun moment la juridiction administrative ne portant une appréciation sur la matérialité et la gravité des faits reprochés à la salariée ( ) ; qu'au surplus il est à noter que le ministre du travail dans sa décision du 14 août 2009 mentionne "considérant qu'à la date à laquelle le ministre statue, Madame [D] n'a plus qualité de salariée protégée dès lors que son mandat de membre du conseil d'administration de l'URSSAF a pris fin par arrêté préfectoral du 14 janvier 2009 et qu'elle bénéficiait à ce titre d'une protection de six mois à la fin de son mandat, que dès lors il n'appartient plus au ministre de statuer sur son licenciement" ; qu'en conséquence l'autorisation étant annulée pour un motif de légalité dit "externe" la cour doit rechercher si les licenciements sont fondés sur une cause réelle et sérieuse » ;

ET AUX MOTIFS DES PREMIERS JUGES QUE « la décision du juge administratif s'impose au juge judiciaire et il n'y a pas lieu de distinguer si l'annulation a été prononcée au regard d'une règle de forme ou par appréciation du motif invoqué ; que l'annulation de l'autorisation de licencier, qui a un effet rétroactif, ne laisse rien subsister de celle-ci et a nécessairement et obligatoirement pour conséquence d'entraîner la nullité du licenciement intervenu en dehors de toute autorisation de licencier ; qu'en l'espèce, les décisions d'autorisation de licenciement rendues le 19 mars 2009 par l'Inspectrice du Travail ont été annulées par le Ministre du Travail par décisions du 14 août 2009 ; que, par jugement du 6 décembre 2011, le Tribunal Administratif d'AMIENS a estimé que c'est à bon droit que le Ministre du Travail a annulé les décisions de l'Inspection du Travail en date du 19 mars 2009 autorisant les licenciements de Madame [D] ; que par arrêt en date du 14 mars 2013, la Cour Administrative d'appel de [Localité 2] a confirmé ces jugements, les recours formés par l'UIMM DE L'OISE et l'ADEFIM OISE devant le Conseil d'Etat ayant été déclarés non admissibles ; qu'il s'ensuit que les licenciement prononcés le 27 mars 2009 sont nuls ; Sur les conséquences financières : ( ) Malgré sa demande formulée par courrier du 25 septembre 2009, Madame [N] [D] n'a pas été réintégré à la suite des décisions d'annulation du Ministre du Travail en

date du 14 août 2009, alors qu'elle y avait droit conformément aux dispositions de l'article L. 2422-1 du code du travail en sa qualité de salariée protégée ; qu'elle a finalement été licenciée selon la procédure de droit commun le 28 septembre 2009 ; qu'il y a donc lieu de condamner (les associations au paiement des sommes dues au titre de l'article L.2422-4) ( ) que Monsieur le Ministre du Travail n'a pas statué sur la demande d'autorisation de licencier la salariée au motif qu'à la date où il a rendu sa décision, elle ne bénéficiait plus de la protection liée à son mandat ( ) ; que de ce fait, nonobstant les recours non suspensifs que l'UIMM OISE et l'ADEFIM Oise étaient parfaitement en droit de former, Madame [N] [D], dont le contrat de travail se poursuivait, pouvait donc parallèlement faire l'objet d'un licenciement de droit commun en septembre 2009, n'étant plus salariée protégée à cette date ; que le principe "rupture sur rupture ne vaut" ne peut trouver à s'appliquer en l'espèce puisque les premiers licenciements étaient nuls ; que par conséquent, les licenciements prononcés le 28 septembre 2009 sont licites et doivent être examinés par le Conseil » ;

1. ALORS QUE l'indemnité de l'article L.2422-4 du code du travail -couvrant le préjudice subi au cours de la période écoulée entre le licenciement et la réintégration ou entre le licenciement et l'expiration d'une période de deux mois si la réintégration n'a pas été demandée- ne saurait être due à un salarié dont l'employeur a pu refuser à bon droit la réintégration ; que la cour d'appel ayant jugé que le refus de réintégration de la salariée était justifié, il en résulte qu'elle ne pouvait pas condamner les exposantes à verser une indemnité à titre de rappel de salaire pour une période de six mois, du 1er avril au 30 septembre 2009 ; qu'en décidant du contraire, elle a violé les articles L. 2422-1 et L.2422-4 du code du travail ;

2. ALORS, DE SURCROIT, QU' en l'absence de réintégration et dès lors que l'autorisation de licenciement avait été annulée pour un motif tenant à sa seule illégalité externe, les dispositions des articles L. 2422-1 et L. 2422-4 du code du travail n'étaient pas applicables ; qu'en effet, le juge judiciaire était admis à contrôler la cause réelle et sérieuse du licenciement prononcé le 30 mars 2009, date à laquelle la relation de travail avait pris fin, peu important la réitération purement formelle de ce licenciement le 28 septembre 2009 ; qu'en jugeant ainsi que les exposantes devaient être condamnées à verser à la salariée une indemnité à titre de rappel de salaire pour la période du 1er avril au 30 septembre 2009 au cours de laquelle le contrat de travail était pourtant rompu, la cour d'appel a violé par fausse application les articles L. 2422-1 et L. 2422-4 du code du travail ;

3. ALORS QUE si, en confirmant le licenciement de Mme [D] par la mise en oeuvre d'une seconde procédure dans le cadre du droit commun du licenciement, les exposantes ont entendu tirer les conséquences du refus de statuer qui leur a été opposé tant par le Ministre du travail que par les juridictions administratives en raison de l'expiration de la période couverte par un statut protecteur, il n'en résulte pas pour autant que la relation de travail avait repris son cours entre la date du licenciement du 31 mars 2009 et celle de la seconde notification, le 28 septembre 2009 ; qu'en l'absence de réintégration, la rupture de la relation de travail était bien effective dès la date du 31 mars 2009, comme cela était rappelé dans la lettre de licenciement du 28 septembre, de telle sorte que la cour d'appel ne pouvait condamner les exposantes au versement de l'indemnité couvrant la période du 31 mars au 29 septembre 2009 ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les article L. 2422-1 et L. 2422-4 du code du travail ;

4. ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE la cour d'appel ne pouvait tout à la fois énoncer, d'une part, que « compte tenu de l'annulation de l'autorisation administrative, support nécessaire au licenciement prononcé, celui-ci est censé n'avoir jamais existé, donnant ainsi la possibilité pour le salarié protégé de demander sa réintégration, peu important le motif de l'annulation et le fait que la période de protection soit expirée », et d'autre part que « lorsqu'un salarié protégé est licencié pour un motif disciplinaire, sur le fondement d'une autorisation ensuite annulée, si l'autorisation est annulée pour non- respect de la procédure ou un motif de légalité dit "externe", le juge judiciaire doit rechercher si le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse », tout en considérant au demeurant que le refus de réintégration pouvait être justifié par des motifs strictement identiques à ceux qui étaient invoqués tant à l'appui du licenciement initial que du « second licenciement » ; que par des tels motifs, contradictoires et incohérents, la cour d'appel a privé sa décision de motifs et a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Décision **attaquée**

Cour d'appel d'amiens

16 octobre 2019 (n°18/00826)

Textes **appliqués**

Article L. 2422-4 du code du travail.

Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 30 juin 2004, pourvoi n° 02-41.686, Bull., 2004, V, n° 185 (cassation partielle partiellement sans renvoi).

Soc., 24 juin 2014, pourvoi n° 12-24.623, Bull. 2014, V, n° 156 (cassation).

Soc., 1 juin 2016, pourvoi n° 14-19.702, Bull. 2016, V, n° 123 (cassation partielle).

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 01-12-2021
- Cour d'appel d'Amiens 16-10-2019