SOC.

MY1

COUR DE CASSATION
_____

Audience publique du 16 septembre 2020

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 703 F-D

Pourvoi n° F 18-18.040

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 16 SEPTEMBRE 2020

La société [...], société à responsabilité limitée, dont le siège est [...] , a formé le pourvoi n° F 18-18.040 contre l'arrêt rendu le 10 avril 2018 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale, section B), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme K... S..., épouse A..., domiciliée [...] ,

2°/ à Pôle emploi Agence Altkirch, dont le siège est [...] ,

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Joly, conseiller référendaire, les observations de la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de la société [...], de la SCP Bauer-Violas, Feschotte-Desbois et Sebagh, avocat de Mme S..., après débats en l'audience publique du 17 juin 2020 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Joly, conseiller référendaire rapporteur, Mme Sommé, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Désistement partiel

1. Il est donné à la société [...] de son désistement partiel de son pourvoi en tant qu'il est dirigé contre Pôle emploi.

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Colmar, 10 avril 2018), Mme S... a été engagée par la société [...] (la société) le 9 juillet 2002 en qualité de chauffeur ambulancier.

3. Elle a été élue en qualité de délégué du personnel le 5 juin 2014.

4. Le 29 décembre 2015, la société a informé le personnel que le planning de travail du personnel ambulancier devait être modifié à partir du 1er février 2016. Par courrier du 10 février 2016, la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail et le 14 avril 2016, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de la prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

5. La société fait grief à l'arrêt de juger la prise d'acte de la salariée de la rupture de son contrat de travail du fait de son employeur comme étant un licenciement sans cause réelle et sérieuse, de la condamner à lui payer certaines sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, au titre des congés payés afférents, à titre d'indemnité de licenciement, à titre de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de motif réel et sérieux, au titre de la violation du statut protecteur, alors :

« 1°/ que la prise d'acte ne produit les effets d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse que si les faits invoqués à l'encontre de l'employeur sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail ; qu'en jugeant que l'atteinte à l'exercice du mandat de salarié de protégé dont était titulaire Mme A..., constituait nécessairement, en raison du caractère d'ordre public de ladite protection, un manquement ''d'une gravité telle qu'il était de nature à faire immédiatement obstacle à la poursuite d'exécution du contrat'', la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1 et L. 1235-1 du code du travail dans sa rédaction applicable à l'espèce ;

2°/ qu'en toute hypothèse, la prise d'acte ne produit les effets d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse que si les faits invoqués à l'encontre de l'employeur sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail ; qu'en jugeant que le manquement de l'employeur était ''d'une gravité telle qu'il était de nature à faire immédiatement obstacle à la poursuite d'exécution du contrat'' alors qu'elle constatait que les époux A... ne travaillaient en contre-équipe que certaines nuits la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail dans sa version applicable au litige ;

3°/ que les articles R. 6312-7, R. 6312-8 et R. 6312-10 du code de la santé publique prévoient qu'un équipage d'ambulance doit nécessairement être composé d'une personne titulaire du diplôme d'État d'ambulancier institué par le ministre chargé de la santé ; qu'au soutien de ses écritures, l'exposante rappelait que les époux A... étaient tous deux

titulaires d'un tel diplôme et que l'hôpital Saint-Morand d'Altkirch souhaitait la mise en place d'une nouvelle permanence en journée, ce qui rendait impossible le maintien des mêmes horaires ; qu'en jugeant que la prise d'acte de la salariée aux torts de l'employeur était justifiée, alors qu'une décision contraire aurait entraîné une violation des dispositions du code de la santé publique, la cour d'appel a violé les articles susvisés, outre l'article L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail dans sa rédaction applicable à l'espèce. »

Réponse de la Cour

6. Par motifs propres et adoptés, la cour d'appel a constaté que la salariée, qui depuis février 2007 faisait, suite à une demande conjointe des époux acceptée par l'employeur, équipe avec son époux, également salarié de la même société et ambulancier diplômé, ne travaillait plus avec lui certaines nuits suite à une modification des horaires par la société, annoncée le 29 décembre 2015. Elle a également constaté que les époux s'étaient opposés à cette modification d'horaire, par deux lettres adressées les 8 et 28 janvier 2016 à la société.

7. La cour d'appel, qui a pu en déduire que ce changement pour un des deux époux d'un horaire de nuit à un horaire de jour, dont l'existence n'était pas contestée par l'employeur, opéré malgré l'opposition de ceux-ci, était en l'espèce suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail, a par ces seuls motifs légalement justifié sa décision.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société [...] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société [...] et la condamne à payer à Mme S..., épouse A..., la somme de 2 000 euros ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat aux Conseils, pour la société [...].

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR jugé la prise d'acte par Mme K... A... de la rupture de son contrat de travail du fait de son employeur comme étant un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et d'AVOIR en conséquence condamné la société [...] à payer à Mme K... A... les sommes de 4 596,68 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 459,67 euros bruts au titre des congés payés afférents, 7 335,78 euros bruts à titre d'indemnité de licenciement, 27 576 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de motif réel et sérieux, 64 353,52 euros au titre de la violation du statut protecteur ;

AUX MOTIFS QUE s'agissant des effets de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de la partie intimée devant selon la demande produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse c'est au contraire de ce que soutient la SARL appelante de manière pertinente que, sans contradiction, ni dénaturation, en appliquant exactement les principes régissant la matière, les premiers juges ont accueilli cette prétention ; qu'il est patent que la SARL a entendu sans son accord express – et au contraire en étant sans équivoque informée de son opposition à cette décision – modifier les horaires de la partie salariée, ce qui fût-ce dans l'intérêt de l'entreprise constituait une atteinte à l'exercice du mandat de salarié protégé dont était titulaire celle-ci ; qu'il s'agissait au regard du caractère d'ordre public de ladite protection, là encore contrairement à ce que tente de prétendre l'appelante, d'un manquement de sa part d'une gravité telle qu'il était de nature à faire immédiatement obstacle à la poursuite d'exécution du contrat de travail ; que partant la

partie intimée était fondée à prendre acte de la rupture contractuelle pour lui voir produire les effets d'un licenciement dépourvu de légitimité ; que les premiers juges ont subséquemment tiré les exactes conséquences de leurs constatations en condamnant la SARL à payer les indemnités de rupture ainsi que des dommages-intérêts pour violation du statut protecteur et ceci à hauteur de montants exactement calculés et du reste non subsidiairement contestés ; que les premiers juges ont aussi rempli la partie intimée de ses droits à réparation des conséquences de la perte de son emploi ;

ET AUX MOTIFS ADOPTÉS QUE sur la prise d'acte de la rupture du contrat de travail et le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse : que le contrat de travail est soumis aux règles communes des contrats conformément à l'article L. 1221-1 du Code du travail ; que l'article L. 1331-1 du Code du travail prévoit que « constitue une sanction toute mesure de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération » ; que l'article L. 1332-2 du même Code précise que « lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié à un entretien au cours duquel l'employeur pourra recueillir les explications du salarié » ; que l'article L. 1232-1 du Code du travail stipule que « tout licenciement pour motif personnel doit être justifié pour une cause réelle et sérieuse » ; que l'article L. 1235-3 du même Code indique « qu'en cas de licenciement pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le salarié a droit à une indemnité » ; que la jurisprudence précise « qu'aucune modification du contrat de travail, aucun changement des conditions de travail ne peuvent être imposés à un salarié protégé » (Cass ; Soc. 22 juin 2011, N° 10-13820) ; que le planning de Madame K... A... affiché le 7 décembre 2015 montrait que les époux A... intervenaient ensemble comme cela se pratiquait depuis février 2007 (Annexe N° 12 du demandeur) ; que le planning affiché le 29 décembre 2015 montrait que certaines nuits, les époux A... travaillaient en contre équipe (Annexe N°13 du demandeur) ; que Madame K... A... était déléguée du personnel depuis le 05 juin 2014, son mandat arrivant à expiration le 04 juin 2018 (Annexe N°4 du demandeur) ; que par courrier du 08 janvier 2016, les époux A... informaient l'employeur que les modifications apportées au planning ont été faites sans accord de leur part (Annexe N° 16 du demandeur) ; que sans réponse de l'employeur, les époux A... envoyaient à nouveau un courrier le 28 janvier 2016 à l'employeur pour rappeler que les changements de planning apportés constituaient une modification du contrat de travail, modification qu'ils refusent (Annexe N° 17 du demandeur) ; que par courrier daté du 10 février 2016 et réceptionné le 11 février 2016 par l'employeur, les époux A... prennent acte de la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur (Annexe N° 18 du demandeur) ; qu'ils informent l'employeur qu'ils saisiront le Conseil de Prud'hommes d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que de par son statut de salariée protégée, l'employeur ne pouvait modifier les conditions de travail de Madame K... A... qu'avec son accord express ; que manifestement, l'employeur n'a pas respecté cette procédure au préalable ; qu'il ne peut pas de manière unilatérale, procéder à ces modifications ; que par ailleurs, l'employeur n'a pas jugé utile de répondre aux courriers de Madame K... A... qui lui étaient adressés début 2016 et qui le sensibilisaient sur ce point ; que par conséquent, le Conseil estime que Madame K... A... était en droit de prendre acte de la rupture de son contrat de travail du fait de son employeur ; Sur les indemnités de préavis et les congés y afférents ; attendu que l'article L. 1234-1 du Code du travail fixe la durée du préavis en cas de licenciement pour cause réelle et sérieuse ; que le préavis est de deux mois lorsque le salarié a une ancienneté supérieure à deux ans chez le même employeur ; que Madame K... A... avait une ancienneté supérieure à deux ans ; qu'en conséquence, le Conseil accorde à Madame K... A... 4.596,68 euros bruts à titre d'indemnités de préavis ainsi que les congés y afférents soit 459,67 euros bruts ; sur l'indemnité légale de licenciement ; attendu que la rupture du contrat à durée indéterminée de Madame K... A... produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que dès lors, le Conseil accorde à Madame K... A... la somme de 7 335,78 euros au titre de l'indemnité de licenciement ; Sur les dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail ; que le contrat de travail est soumis aux règles communes des contrats conformément à l'article L. 1221-1 du Code du travail ; que l'article L. 1232-1 du Code du travail stipule que tout licenciement pour motif personnel doit être justifié pour une cause réelle et sérieuse ; que l'article L. 1235-3 du même Code indique qu'en cas de licenciement pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le salarié a droit à une indemnité ; que le Conseil estime que la rupture du contrat à durée indéterminée de Madame K... A... est dépourvue de cause réelle et sérieuse ; que dès lors, le Conseil accorde à Madame K... A... la somme de 22.980 Euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement dépourvue de cause réelle et sérieuse ; sur la violation du statut protecteur ; attendu que, selon la jurisprudence, dès lors qu'un salarié protégé fait l'objet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, il a droit à une indemnisation égale au salaire qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection ; que Madame K... A... a fait l'objet d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'elle a été élue déléguée du personnel le 05 juin 2014 ; que son mandat devait arriver à expiration le 04 juin 2018 ; que dès lors, le Conseil accorde à Madame K... A... la somme de 64 353,52 euros au titre de dommages et intérêts pour violation du

statut de salariée protégée ;

1°) ALORS QUE la prise d'acte ne produit les effets d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse que si les faits invoqués à l'encontre de l'employeur sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail ; qu'en jugeant que l'atteinte à l'exercice du mandat de salarié de protégé dont était titulaire Mme A..., constituait nécessairement, en raison du caractère d'ordre public de ladite protection, un manquement « d'une gravité telle qu'il était de nature à faire immédiatement obstacle à la poursuite d'exécution du contrat », la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1 et L. 1235-1 du code du travail dans sa rédaction applicable à l'espèce ;

2°) ALORS QU'en toute hypothèse, la prise d'acte ne produit les effets d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse que si les faits invoqués à l'encontre de l'employeur sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail ; qu'en jugeant que le manquement de l'employeur était « d'une gravité telle qu'il était de nature à faire immédiatement obstacle à la poursuite d'exécution du contrat » alors qu'elle constatait que les époux A... ne travaillaient en contre-équipe que certaines nuits (jugement, p. 4, § 12) la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail dans sa version applicable au litige ;

3°) ALORS QUE les articles R. 6312-7, R. 6312-8 et R. 6312-10 du code de la santé publique prévoient qu'un équipage d'ambulance doit nécessairement être composé d'une personne titulaire du diplôme d'État d'ambulancier institué par le ministre chargé de la santé ; qu'au soutien de ses écritures, l'exposante rappelait que les époux A... étaient tous deux titulaires d'un tel diplôme et que l'hôpital Saint-Morand d'Altkirch souhaitait la mise en place d'une nouvelle permanence en journée, ce qui rendait impossible le maintien des mêmes horaires (conclusions, p. 6) ; qu'en jugeant que la prise d'acte de la salariée aux torts de l'employeur était justifiée, alors qu'une décision contraire aurait entraîné une violation des dispositions du code de la santé publique, la cour d'appel a violé les articles susvisés, outre l'article L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail dans sa rédaction applicable à l'espèce.