

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 3 octobre 2018

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 1388 F-P+B

Pourvoi n° S 16-19.836

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par :

1°/ M. François Y..., domicilié [...],

2°/ l'Union locale CGT de Chatou, dont le siège est [...],

contre l'arrêt rendu le 4 mai 2016 par la cour d'appel de Versailles (15e chambre civile), dans le litige les opposant à la société Diffusion internationale d'articles manufacturés (DIAM-France), société par actions simplifiée, dont le siège est [...],

défenderesse à la cassation ;

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 5 septembre 2018, où étaient présents : M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Joly, conseiller référendaire rapporteur, M. Rinuy, conseiller, Mme Berriat, avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Joly, conseiller référendaire, les observations de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de M. Y... et de l'Union locale CGT de Chatou, de la SCP Spinosi et Sureau, avocat de la société Diffusion internationale d'articles manufacturés, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 4 mai 2016), que M. Y... a été engagé le 4 septembre 2001 par la société Diffusion internationale d'articles manufacturés France en qualité de responsable administratif montage décor ; qu'il a été élu délégué du personnel le 8 mars 2007 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale le 7 février 2011, afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de la violation de son statut protecteur et le paiement de diverses sommes ; qu'il a été licencié pour faute grave le 24 novembre 2011 ; que l'Union locale CGT de Chatou (le syndicat) est intervenue volontairement à la procédure ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen ci-après annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le second moyen :

Attendu que le syndicat et le salarié font grief à l'arrêt de débouter le salarié de sa demande de réintégration et des demandes subséquentes alors, selon le moyen :

1°/ que lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié protégé est prononcée aux torts de l'employeur, la rupture produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur ; qu'il en résulte que le salarié protégé, qui sollicite la résiliation de son contrat de travail unilatéralement modifié par son employeur, est en droit de réclamer sa réintégration dans son emploi initial, c'est-à-dire le rétablissement du lien contractuel aux conditions antérieures ; qu'en rejetant néanmoins la demande de réintégration formée à titre principal par M. Y... au motif qu'elle serait contradictoire et incompatible avec la demande de résiliation du contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 2411-5, L. 2411-7 du code du travail et 1184 du code civil ;

2°/ que lorsqu'un salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement, la rupture du lien contractuel intervient à l'initiative de l'employeur ; que dans cette hypothèse, la demande de résiliation judiciaire maintenue par le salarié n'a pas pour objet d'obtenir la rupture du contrat de travail déjà consommée mais de faire supporter les conséquences de cette rupture à l'employeur en raison des manquements à ses obligations contractuelles ; qu'il n'y a donc, dans cette hypothèse, aucune incompatibilité entre le maintien d'une demande en résiliation judiciaire du contrat de travail pour faire sanctionner les manquements de l'employeur et la demande réintégration dès lors que la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement nul ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 2411-5, L. 2411-7 du code du travail et 1184 du code civil ;

Mais attendu que le salarié ayant maintenu à titre principal sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail en raison de la violation de son statut protecteur, c'est sans encourir les griefs du moyen que la cour d'appel, qui a accueilli cette demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, a rejeté la demande de réintégration présentée par le salarié et fait droit à ses demandes subsidiaires d'indemnisation ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. Y... et l'Union locale CGT de Chatou aux dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trois octobre deux mille dix-huit.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour M. Y... et l'Union locale CGT de Chatou.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. Y... de ses demandes au titre du harcèlement moral ;

AUX MOTIFS QUE M. Y... considère que les deux manquements susvisés, reconnus établis par la cour, caractérisent des agissements de harcèlement moral ; qu'en l'espèce, il n'a pas été contesté que l'ensemble des salariés de l'entreprise avait bénéficié puis avait été privé de la prime dite « exceptionnelle » versée en fin d'année, la décision de l'employeur n'ayant pas visé M. Y... en particulier ; qu'en conséquence, la seule modification de ses fonctions intervenue en janvier 2009 ne saurait caractériser des agissements répétés permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral ;

1°) ALORS QUE les juges doivent examiner tous les faits invoqués par le salarié et rechercher si, dans leur ensemble, ils laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral ; que dans ses conclusions d'appel, reprises oralement à l'audience, M. Y... invoquait, outre sa rétrogradation et la suppression de la prime annuelle, le refus réitéré de son employeur de le réintégrer à son poste de responsable administratif atelier malgré plusieurs demandes, la dégradation de son état de santé dans l'exercice de son nouveau poste pris en charge au titre de la législation professionnelle, la partialité de l'enquête menée sur sa situation par la cellule des risques médicaux-sociaux saisie par l'employeur et le licenciement pour faute grave prononcé sans autorisation de l'inspection du travail pour des griefs non fondés relevant de la période pendant laquelle il était délégué du personnel sans que l'employeur ne fasse état de ce mandat dans sa demande d'autorisation ; qu'en ne recherchant pas si ces éléments ainsi que ceux qu'elle a considéré établis, pris dans leur ensemble, ne laissent pas présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

2°) ALORS, en toute hypothèse, QU'un acte unique qui se répète ou dont les effets se prolongent dans le temps suffit à caractériser un harcèlement moral ; qu'il résulte des constatations de la cour d'appel que la société DIAM France a modifié les fonctions de M. Y..., alors élu délégué du personnel, à compter de janvier 2009 sans recueillir son accord, que le nouveau poste attribué comportait des tâches de manutention constitutives d'une rétrogradation et que la société DIAM n'a jamais voulu régulariser sa situation malgré les nombreuses demandes formalisées par le salarié et l'accident du travail dont il a été victime dans l'exercice de son nouveau poste ; qu'en jugeant que la seule modification unilatérale des fonctions de M. Y... intervenue en janvier 2009 ne pouvait caractériser des agissements répétés permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales et de ses constatations et a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. Y... de sa demande de réintégration et des demandes subséquentes ;

AUX MOTIFS QUE la cour a retenu deux manquements de l'employeur à ses obligations et force est de constater que la société DIAM n'a pas régularisé la situation de M. Y... en le réintégrant dans ses anciennes fonctions malgré sa

protestation du 13 décembre 2010, ses demandes formalisées notamment le 31 janvier 2011 et sa saisine du CPH aux fins de résiliation de son contrat ; que de même, il n'a pas été contesté que le salarié avait été victime d'un accident du travail dans l'exercice de son nouveau poste ; qu'en conséquence, ce manquement de l'employeur, en ce qu'il a porté atteinte au statut de salarié protégé de M. Y..., était d'une gravité telle qu'il empêchait la poursuite du contrat, ce qui rend bien fondée la demande de résiliation qui prendra effet le 24 novembre 2011, date du licenciement ; que la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée aux torts de l'employeur notamment pour violation du statut protecteur produit les effets d'un licenciement nul ; qu'à titre principal M. Y... demande sa réintégration ; que si l'annulation d'un licenciement permet effectivement au salarié de solliciter une telle mesure, il convient de rappeler que la rupture du contrat est alors à l'initiative de l'employeur ; qu'au cas présent, M. Y... ne saurait demander tout à la fois la résiliation de son contrat c'est-à-dire la rupture du lien contractuel aux torts de son employeur et sa réintégration dans l'entreprise qui suppose au contraire son rétablissement ; qu'en conséquence la demande de réintégration sera rejetée, comme étant incompatible et contradictoire avec la demande de résiliation présentée à titre principal ;

1°) ALORS QUE lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié protégé est prononcée aux torts de l'employeur, la rupture produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur ; qu'il en résulte que le salarié protégé, qui sollicite la résiliation de son contrat de travail unilatéralement modifié par son employeur, est en droit de réclamer sa réintégration dans son emploi initial, c'est-à-dire le rétablissement du lien contractuel aux conditions antérieures ; qu'en rejetant néanmoins la demande de réintégration formée à titre principal par M. Y... au motif qu'elle serait contradictoire et incompatible avec la demande de résiliation du contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 2411-5, L. 2411-7 du code du travail et 1184 du code civil ;

2°) ALORS, en tout état de cause, QUE lorsqu'un salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement, la rupture du lien contractuel intervient à l'initiative de l'employeur ; que dans cette hypothèse, la demande de résiliation judiciaire maintenue par le salarié n'a pas pour objet d'obtenir la rupture du contrat de travail déjà consommée mais de faire supporter les conséquences de cette rupture à l'employeur en raison des manquements à ses obligations contractuelles ; qu'il n'y a donc, dans cette hypothèse, aucune incompatibilité entre le maintien d'une demande en résiliation judiciaire du contrat de travail pour faire sanctionner les manquements de l'employeur et la demande réintégration dès lors que la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement nul ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 2411-5, L. 2411-7 du code du travail et 1184 du code civil.