

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 7 juillet 2021

Cassation

M. HUGLO, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 891 F-D

Pourvoi n° N 20-10.832

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 7 JUILLET 2021

M. [Q] [J], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° N 20-10.832 contre l'arrêt rendu le 3 octobre 2019 par la cour d'appel de Versailles (6e chambre), dans le litige l'opposant à la société Allianz Iard, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur 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 Mme Sommé, conseiller, les observations de la SCP Didier et Pinet, avocat de M. [J], de la SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, avocat de la société Allianz Iard, après débats en l'audience publique du 27 mai 2021 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Sommé, conseiller rapporteur, Mme Ott, conseiller, et Mme Lavigne, 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 03 octobre 2019), statuant en référé, M. [J] a été engagé le 6 septembre 1999

par la société AGF, aux droits de laquelle vient la société Allianz Iard (la société), en qualité de conseiller prévoyance. Il a été promu inspecteur commercial en 2002, puis responsable de marché en 2005, fonctions qu'il occupait en dernier lieu à [Localité 1]. A compter de janvier 2015, il a exercé des mandats de représentation du personnel.

2. Le salarié ayant été mis en cause par l'une de ses subordonnées pour des faits délictueux commis à l'encontre de celle-ci, l'employeur lui a notifié, le 20 décembre 2016, une dispense d'activité à durée indéterminée.

3. Par ordonnance de référé du 15 juin 2018, le conseil de prud'hommes de Nanterre a ordonné à la société de proposer au salarié un poste de travail correspondant aux fonctions et statut de ce dernier, sous astreinte, et s'est réservé le pouvoir de liquider l'astreinte.

4. La société a proposé au salarié, par lettre du 25 juillet 2018, un poste de responsable de marché à [Localité 2], puis, par lettre du 5 octobre 2018, un poste de responsable de marché à [Localité 3]. Ces propositions ont été refusées par l'intéressé par lettres des 14 août et 25 octobre 2018.

5. Le 10 octobre 2018, le salarié a saisi à nouveau la juridiction prud'homale pour obtenir la liquidation de l'astreinte provisoire et la condamnation de l'employeur à lui proposer un poste correspondant à ses fonctions et à son statut, sous astreinte définitive, outre le paiement de dommages-intérêts.

#### Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa deuxième branche

#### Enoncé du moyen

6. Le salarié fait grief à l'arrêt de constater que la proposition de poste du 25 juillet 2018 correspond à ses fonctions et à son statut, en conséquence, de fixer le taux de l'astreinte provisoire à la somme de 50 euros par jour, de limiter la condamnation de la société Allianz à ce titre au paiement de la somme de 400 euros pour la période du 18 juillet au 25 juillet 2018, de dire n'y avoir lieu à fixation d'une nouvelle astreinte et de le débouter de sa demande de dommages-intérêts, alors « que lorsque le juge ordonne à l'employeur de proposer au salarié protégé un poste de travail correspondant à ses fonctions contractuelles, la proposition de l'employeur n'est conforme à cette injonction que si elle est exclusive de modification du contrat de travail et de changement des conditions d'exécution du travail, et qu'elle permet au salarié d'exercer normalement ses mandats représentatifs ou désignatifs ; qu'en retenant dès lors, pour estimer inopérantes les réserves de l'inspecteur du travail sur l'éloignement du lieu de travail, l'accord du salarié sur la modification du contrat de travail et le maintien de l'exercice de ses mandats, que l'ordonnance du 15 juin 2018 n'enjoignait pas à l'employeur de réintégrer le salarié dans son emploi, mais seulement de lui proposer un poste correspondant à ses fonctions et statut, de sorte que la proposition du 25 juillet 2018 était conforme à l'ordonnance, la cour d'appel a violé les articles L. 131-1 et L. 131-4 du code des procédures civiles d'exécution, ensemble les articles 1134 du code civil en sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 et l'article L. 1221-1 du code du travail. »

#### Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1221-1 du code du travail, 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016, et L. 131-1, L. 131-4 et R. 121-1, alinéa 2, du code des procédures civiles d'exécution :

7. Il résulte des deux premiers de ces textes que la décision de justice ordonnant à l'employeur de proposer au salarié protégé un poste de travail correspondant à ses fonctions et à son statut, emporte pour le salarié le droit d'être réaffecté dans un emploi permettant l'exercice de ses mandats représentatifs.

8. En application des trois derniers de ces textes, si le juge ne peut, sous le prétexte d'interpréter la décision dont l'exécution est poursuivie, en modifier les dispositions précises, il lui appartient d'en fixer le sens.

9. Pour fixer le taux de l'astreinte provisoire, liquider celle-ci à une certaine somme pour la période du 18 juillet au 25 juillet 2018, dire n'y avoir lieu à fixation d'une nouvelle astreinte et débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts, l'arrêt retient qu'aux termes de l'ordonnance du 15 juin 2018 devenue définitive, il n'a pas été ordonné la réintégration de l'intéressé dans son ancien poste de responsable de marché à [Localité 1], mais son affectation sur un poste équivalent, « correspondant aux fonctions et au statut de M. [J] », que compte tenu des motifs de l'ordonnance, il apparaît que le terme « statut » renvoie au statut professionnel de responsable commercial et non au statut de représentant du personnel du salarié, qu'aucune condition tenant à l'exercice des mandats n'a donc été imposée par l'ordonnance du 15 juin 2018 et que les postes proposés de responsable de marché, situés pour l'un à [Localité 2] et pour l'autre à [Localité 3], identiques au poste précédemment occupé par le salarié, correspondaient aux fonctions et au statut de ce dernier, tel qu'exigé par l'ordonnance précitée.

10. En statuant ainsi, alors que l'ordonnance du 15 juin 2018 ordonnait à la société de proposer au salarié un poste de travail correspondant à ses fonctions et à son statut, ce dont il résultait que, ce dernier bénéficiant du statut protecteur attaché à ses mandats de représentation du personnel, l'employeur était tenu de lui proposer un emploi permettant l'exercice desdits mandats, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs du moyen, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 03 octobre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Versailles autrement composée ;

Condamne la société Allianz IARD aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Allianz IARD et la condamne à payer à M. [J] la somme de 3 000 euros ;

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 cassé ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour M. [J]

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR constaté que la proposition de poste du 25 juillet 2018 correspond aux fonctions et au statut de M. [J] et d'AVOIR, en conséquence, fixé le taux de l'astreinte provisoire à la somme de 50 ? par jour, limité la condamnation de la société Allianz IARD en faveur du salarié à la somme de 400 ? pour la période du 18 juillet 2018 au 25 juillet 2018, dit n'y avoir lieu à fixation d'une nouvelle astreinte et débouté M. [J] de sa demande de dommages-intérêts ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, sur l'exécution de l'obligation : par ordonnance du 15 juin 2018, le conseil de prud'hommes a ordonné sous astreinte à la société Allianz IARD de proposer à M. [J] un « poste de travail correspondant à ses fonctions et à son statut » ; qu'en application des articles L. 131-1 et suivants du code des procédures civiles d'exécution, tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision ; que l'astreinte est indépendante des dommages-intérêts ; qu'elle est considérée comme provisoire, à moins que le juge n'ait précisé son caractère définitif ; que l'astreinte est liquidée par le juge de l'exécution, sauf si le juge qui l'a ordonnée reste saisi de l'affaire ou s'en est expressément réservé le pouvoir ; que le montant de l'astreinte provisoire est liquidé en tenant compte du comportement de celui à qui l'injonction a été adressée et des difficultés qu'il a rencontrées pour l'exécuter ; que l'astreinte est supprimée en tout ou partie s'il est établi que

l'inexécution ou le retard dans l'exécution de l'injonction du juge provient, en tout ou partie, d'une cause étrangère ; qu'il convient de vérifier dans un premier temps si l'obligation mise à la charge de la société a été exécutée ou non ; qu'aux termes de l'ordonnance du 15 juin 2018 devenue définitive en l'absence de recours, il n'a pas été ordonné la réintégration de M. [J] dans son ancien poste de responsable de marché à [Localité 1], comme semble le soutenir le salarié, mais son affectation sur un poste équivalent, « correspondant aux fonctions et au statut de M. [J] » ; que compte tenu des motifs de l'ordonnance, il apparaît que le terme « statut » renvoie au statut professionnel de responsable commercial et non au statut de représentant du personnel de M. [J] ; qu'il est en effet indiqué : « (...) le manque de diligence de l'employeur à proposer une nouvelle affectation conforme au statut et à la rémunération du salarié cause un trouble manifestement illicite dans la relation de travail. En l'état, il n'est pas démontré de trouble manifestement illicite. quant à l'exercice des mandats de représentation (...) », ce qui implique une distinction claire entre les deux notions ; qu'aucune condition tenant à l'exercice des mandats n'a donc été imposée par l'ordonnance ; que la société Allianz lard a dans un premier temps proposé à M. [J] un poste de responsable de marché à [Localité 2] ; que par lettre du 14 août 2018, M. [J] a refusé cette affectation ; qu'il a opposé le fait que cette affectation ne correspondait pas à son statut puisque « située dans une région hors du périmètre de ses mandats », que le poste proposé impliquait plusieurs modifications du contrat de travail soumis à son accord préalable, que ce poste était également soumis à l'appréciation de l'inspecteur du travail ; qu'il a souligné enfin que le poste était le plus éloigné possible de sa précédente affectation, dans une région qu'il ne connaît pas ; que la société Allianz lard a dans un deuxième temps, le 5 octobre 2018, proposé à M. [J] un poste de responsable de marché à [Localité 3] ; que par lettre du 25 octobre 2018, M. [J] a indiqué « ne pas pouvoir accepter le poste » ; qu'il a fait valoir que ce poste n'était pas disponible ; qu'il a remis en cause les raisons invoquées de cet éloignement -préserver une subordonnée- qu'il considère comme étant un prétexte à une discrimination à son égard ; qu'il a encore indiqué : « enfin, mon « déplacement » entraînerait nécessité de la mise en place de la procédure de modification de mon contrat de travail, puisqu'il me faudrait déménager, selon ce qui est indiqué dans cette correspondance et que ceci ne pourrait se faire qu'après exécution de la procédure préalable obligatoire. En conséquence de quoi, je considère que votre correspondance susvisée ne correspond pas aux prescriptions de la décision rendue le 15 juin 2018 par le conseil de prud'hommes de Nanterre » ; que dans les deux cas, les postes proposés, de responsable de marché, identiques au poste précédemment occupé par M. [J], correspondaient aux fonctions et au statut du salarié, tel qu'exigé par l'ordonnance ; que les réserves liées à l'avis de l'inspecteur du travail et à l'accord du salarié au titre de la modification du contrat de travail s'imposent mais ne remettent pas en cause la démarche de l'employeur tenu aux termes de l'ordonnance de faire une proposition ; que dès lors qu'elles visent en réalité à contester la décision rendue sur la nécessité de fournir au salarié un poste équivalent et non de le réintégrer dans son poste, les considérations liées aux motifs et à l'importance de l'éloignement sont inopérantes ; que M. [J] fait également valoir dans ses conclusions le fait que, dans ses précédentes fonctions, il animait une équipe, ce qui ne sera plus le cas en cas de mutation et que cela aura des répercussions sur la part variable de sa rémunération dans la mesure où il était intéressé aux résultats de l'équipe ; que le contrat de travail ne mentionne toutefois pas l'existence d'une part variable et M. [J] ne produit aucun élément permettant de vérifier cette allégation, laquelle sera écartée ; que M. [J] soutient enfin concernant la proposition de poste à [Localité 3], que le poste ne serait pas vacant ; que la société Allianz lard explique que le poste est libre même si un contentieux l'oppose à la précédente occupante, qui a été licenciée pour inaptitude ; qu'en toute hypothèse, il appartient à l'employeur de gérer cette éventuelle difficulté sans que M. [J] puisse l'opposer à ce stade ; que les deux propositions répondant aux exigences fixées par l'ordonnance du 15 juin 2018, la société Allianz lard doit être considérée comme ayant rempli l'obligation mise à sa charge ; que sur la liquidation de l'astreinte : l'astreinte a commencé à courir le 18 juillet 2018, soit huit jours après la notification de l'ordonnance intervenue le 9 juillet 2018 ; qu'il a été retenu que la première proposition intervenue par lettre du 25 juillet 2018 répondait aux exigences de l'ordonnance ; que l'astreinte a donc couru du 18 au 25 juillet 2018, soit pendant huit jours ; que le montant de l'astreinte provisoire doit être liquidé en tenant compte du comportement de la société Allianz lard à qui l'injonction a été adressée et des difficultés qu'elle a rencontrées pour l'exécuter ; que les difficultés rencontrées par la société Allianz lard sont en relation avec la rareté des postes de responsables de marché à pourvoir et avec la nécessité d'une affectation du salarié qui préserve son éloignement par rapport à la salariée victime ; que l'attitude peu constructive de M. [J], qui a refusé les deux propositions sans tenter de les discuter, doit être prise en compte ; que si elle n'a pas respecté le délai de huit jours fixé dans la décision, la société Allianz lard justifie de diligences qui l'ont conduite à faire deux propositions sérieuses au salarié en moins

de trois mois ; qu'il y a également lieu de prendre en compte le très court délai laissé dans la décision pour une exécution spontanée ; qu'au regard de ces circonstances, il convient de modérer le montant de l'astreinte, initialement fixé à 500 euros, et de le ramener à la somme de 50 euros par jour de retard ; que l'astreinte sera liquidée à la somme totale de 400 euros, soit 50 euros x 8 jours ; que compte tenu de la teneur de la décision, il n'y a pas lieu à fixation d'une nouvelle astreinte ; que l'ordonnance sera confirmée en toutes ses dispositions ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE, sur les demandes d'astreintes : l'article 131-2 du code des procédures civiles d'exécution dispose que l'astreinte est considérée comme provisoire à moins que le juge n'ait précisé son caractère définitif ; qu'en l'espèce, l'astreinte ordonnée le 15 juin 2018 est provisoire ; que par lettre du 25 juillet 2018, l'employeur a proposé à [Q] [J] un poste de responsable de marché au sein de la direction régionale nord-est à [Localité 2] en ces termes : « ...nous vous confirmons par la présente votre affectation à effet au 28 août 2018 (date de reprise des collaborateurs d'Allianz Expertise et Conseil à l'issue des congés d'été) au poste de responsable de marché au sein de la direction commerciale régionale nord-est d'Allianz. Expertise et Conseil.... Vos conditions de rémunération seront régies par les dispositions de l'Accord du 25 octobre 2017 relatif à la rémunération des responsables de marché ; vous bénéficierez néanmoins de conditions particulières de rémunération pendant le premier quadrimestre suivant la prise de votre poste... Nous prendrons en charge pour la période transitoire précédant l'arrivée effective de votre famille : des frais d'hébergement temporaire jusqu'à votre déménagement pour la période du 28 août au 31 décembre 2018 (dans la limite de 800 ? par mois charges comprises), des frais de déplacement hebdomadaire vous permettant de rentrer à votre domicile le week-end et ce jusqu'au 31 décembre 2018? » ; que [Q] [J] a refusé le 14 août 2018 cette proposition au motif qu'elle ne correspondait pas à son statut de salarié protégé ; que le juge départiteur a ordonné à l'employeur de proposer au salarié un poste de travail correspondant à ses fonctions et à son statut ; que l'employeur fait valoir que le terme statut employé dans l'ordonnance visait le statut de salarié commercial par opposition au statut d'administratif : en effet, les salariés relevant de l'une ou l'autre de ces catégories relèvent de deux conventions collectives distinctes ; qu'il en déduit que sa proposition d'affectation à [Localité 2] était bien conforme ; que le dictionnaire « Le Petit Robert » indique que le statut est l'ensemble des lois et règlements qui définissent la situation d'une personne, d'un groupe, cette situation (droits fixés par le statut des fonctionnaires) ou comme une situation de fait dans la société, une position (statut de la femme dans l'Antiquité) ; que le dictionnaire « Larousse » précise que le mot statut provient du latin « statuere » qui veut dire établir ; que le statut est un texte ou un ensemble de textes portant fixation des garanties fondamentales accordées à une collectivité, à un corps (statut des fonctionnaires) ; que force est de constater que le juge départiteur n'a pas visé dans l'ordonnance rendue le 15 juin 2018 spécialement le statut de salarié protégé, observation faite qu'il a rejeté le trouble manifestement illicite en ce qui concerne l'exercice des mandats de représentation ; qu'il en résulte que le salarié fait une interprétation erronée de la signification du terme statut dès lors que la formation de référé de départage n'a pas expressément visé la qualité de représentant syndical du salarié ; que l'employeur a formulé le 5 octobre 2018 une seconde proposition de poste de responsable de marché au sein de la direction régionale Grand Ouest basé à [Localité 3] : le salarié n'a pas répondu et a saisi la formation de référé de départage pour liquidation des astreintes ; que compte tenu des pièces versées aux débats et non sérieusement contestables, il apparaît que la proposition faite par l'employeur le 25 juillet 2018 est en adéquation avec sa rémunération et à son statut de responsable commercial conformément à la convention collective du 27 juillet 1992 ; que la proposition de poste ayant été faite rapidement après la notification de la décision de justice intervenue le 9 juillet 2018, il y a lieu de ramener cette astreinte au taux de 50 euros par jour sans qu'il soit besoin de fixer une nouvelle astreinte ; qu'il convient de dire que l'astreinte provisoire a couru du 18 juillet 2018 au 25 juillet 2018 et qu'elle sera liquidée à la somme de 400 euros correspondant à 8 jours x 50 euros ;

1°) ALORS QUE la décision de l'autorité administrative refusant l'autorisation de licencier un salarié protégé en raison du caractère légitime de son refus de réaffectation s'impose au juge judiciaire ; que, par une ordonnance de référé du 15 juin 2018, le conseil de prud'hommes de Nanterre a ordonné à la société Allianz IARD de proposer à M. [J] un poste de travail correspondant à ses fonctions et statut ; que le salarié se prévalait de la décision de l'inspecteur du travail du 4 avril 2019 refusant son licenciement, sollicité par la société Allianz sur le fondement des refus qu'il avait opposés aux propositions de réaffectation qu'elle lui avait faites, dont celle du 25 juillet 2018 (cf. conclusions d'appel p. 8 § dernier) ; qu'en retenant que la proposition de poste du 25 juillet 2018 correspondait aux fonctions et au statut de M. [J] et répondait ainsi aux exigences fixées par l'ordonnance du 15 juin 2018, quand

la décision de l'inspecteur du travail, jugeant le refus du salarié légitime, s'opposait à ce que le juge judiciaire juge cette proposition satisfaisante, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III et le principe de la séparation des pouvoirs, ensemble les articles L. 131-1 et L. 131-4 du code des procédures civiles d'exécution ;

2°) ALORS, subsidiairement, QUE, lorsque le juge ordonne à l'employeur de proposer au salarié protégé un poste de travail correspondant à ses fonctions contractuelles, la proposition de l'employeur n'est conforme à cette injonction que si elle est exclusive de modification du contrat de travail et de changement des conditions d'exécution du travail, et qu'elle permet au salarié d'exercer normalement ses mandats représentatifs ou désignatifs ; qu'en retenant dès lors, pour estimer inopérantes les réserves de l'inspecteur du travail sur l'éloignement du lieu de travail, l'accord du salarié sur la modification du contrat de travail et le maintien de l'exercice de ses mandats, que l'ordonnance du 15 juin 2018 n'enjoignait pas à l'employeur de réintégrer le salarié dans son emploi, mais seulement de lui proposer un poste correspondant à ses fonctions et statut, de sorte que la proposition du 25 juillet 2018 était conforme à l'ordonnance, la cour d'appel a violé les articles L. 131-1 et L. 131-4 du code des procédures civiles d'exécution, ensemble les articles 1134 du code civil en sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 et l'article L. 1221-1 du code du travail ;

3°) ET ALORS, plus subsidiairement, QUE le juge ne peut dénaturer les documents de la cause ; que la cour d'appel a retenu que l'ordonnance de référé du conseil de prud'hommes de Nanterre du 15 juin 2018 n'impose aucune condition tenant à l'exercice des mandats dès lors que « le terme « statut » renvoie au statut professionnel de responsable commercial et non au statut de représentant du personnel de M. [ ] » ; qu'en statuant ainsi, quand l'ordonnance du 15 juin 2018, qui rappelle les mandats détenus par M. [ ], précise que ce n'est qu'« en l'état » qu'aucun trouble manifestement illicite n'est caractérisé concernant l'exercice de ses mandats représentatifs, ce dont il résulte qu'elle ordonne à la société Allianz IARD de proposer au salarié un poste de travail correspondant à ses fonctions contractuelles et à son statut protecteur, la cour d'appel a dénaturé cette ordonnance, violant le principe susvisé.