

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 8 septembre 2021

Cassation partielle

Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 907 F-D

Pourvoi n° S 19-24.448

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 8 SEPTEMBRE 2021

M. [X] [I], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° S 19-24.448 contre l'arrêt rendu le 26 septembre 2019 par la cour d'appel d'Orléans (chambre sociale), dans le litige l'opposant à l'association Adapei d'Indre-et-Loire, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

L'association Adapei d'Indre-et-Loire a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

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

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Van Ruymbeke, conseiller, les observations de la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de M. [I], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de l'association Adapei d'Indre-et-Loire, après débats en l'audience publique du 1er juin 2021 où étaient présentes Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Van Ruymbeke, conseiller rapporteur, Mme Valéry, conseiller référendaire ayant voix délibérative, Mme Roques, avocat général référendaire, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article L. 431-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire, 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 (Orléans, 26 septembre 2019), M. [I] a été engagé à compter du 12 janvier 2009 par l'association Adapei d'Indre-et-Loire, en qualité de conseiller technique cadre classe 3 niveau 1, avant d'être promu directeur adjoint, classe 2 niveau 2 de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées du 15 mars 1966.
2. Le 15 avril 2015, il a été placé en arrêt de travail.
3. Le 20 novembre 2015, le médecin du travail l'a déclaré : "inapte au poste. L'état de santé du salarié ne permet pas de proposer un reclassement dans l'entreprise".
4. Le 7 janvier 2016, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur.
5. Le 8 mars 2016, l'inspecteur du travail a rejeté le recours de l'employeur contre l'avis d'inaptitude du médecin du travail.

Examen des moyens

Sur le troisième moyen du pourvoi principal et sur le moyen unique du pourvoi incident, ci-après annexés

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 moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation .

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

7. Le salarié fait grief à l'arrêt de juger que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail devrait produire les effets d'une démission et de le débouter de ses demandes tendant à voir condamner son employeur au paiement d'indemnités de rupture et dommages-intérêts pour licenciement nul, subsidiairement pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et préjudice moral, alors :

« 1°/ qu'il incombe à l'employeur de reclasser le salarié dans le mois de sa déclaration d'inaptitude par le médecin du travail ou, à défaut, de le licencier ; que la reprise par l'employeur du paiement des salaires à laquelle il est légalement

tenu en l'absence de reclassement ou de licenciement à l'expiration du délai d'un mois ne le dispense pas de l'obligation qui lui est faite de proposer un poste de reclassement ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'à l'issue du délai d'un mois suivant la déclaration d'inaptitude, l'Adapei n'avait ni licencié, ni reclassé, ni cherché à reclasser M. [I] ; qu'en retenant, pour juger qu'elle n'avait « commis aucune faute », qu'elle n'était tenue d'aucune obligation de reclasser ou de licencier le salarié dans ce délai la cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1226-2, L. 1226-4 et L. 1222-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

2°/ que l'exercice du recours prévu à l'article L. 4624-1 du code du travail ne suspend pas le délai d'un mois imparti à l'employeur pour procéder au licenciement du salarié déclaré par le médecin du travail inapte à son emploi ; qu'en retenant, pour débouter M. [I] de sa demande tendant à voir produire à la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, que l'association Adapei « n'a[vait] commis aucune faute en ne démontrant pas avoir recherché à reclasser son salarié dans ce délai et attendre l'issue de son recours [contre l'avis d'inaptitude du médecin du travail] pour engager ou non une procédure de licenciement pour inaptitude », la cour d'appel a violé derechef les textes susvisés, ensemble l'article L. 4624-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1226-2 dans sa version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et L. 1226-4 du code du travail :

8. Aux termes du premier de ces textes, lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4 du code du travail, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

9. Selon le second, lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

10. Il en résulte que la reprise par l'employeur du paiement des salaires à laquelle il est tenu par le second texte, ne le dispense pas de l'obligation qui lui est faite par le premier de rechercher un poste de reclassement, peu important le recours exercé devant l'inspecteur du travail contre la décision du médecin du travail en raison des difficultés ou désaccords qu'elle suscite.

11. Pour rejeter les demandes du salarié, l'arrêt retient que la loi impose seulement à l'employeur de reprendre le versement de la rémunération du salarié qui n'est ni reclassé ni licencié à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical, que le salarié a été déclaré inapte le 20 novembre 2015, qu'il a toujours perçu sa rémunération, qu'il a pris acte de la rupture le 7 janvier 2016, soit un peu plus d'un mois après l'avis d'inaptitude, que l'employeur a contesté l'avis d'inaptitude, qu'il n'a commis aucune faute en ne démontrant pas avoir recherché à reclasser son salarié dans ce délai et attendre l'issue de son recours pour engager ou non une procédure de licenciement pour inaptitude.

12. En statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations qu'à l'issue du délai d'un mois suivant la déclaration d'inaptitude, l'employeur n'avait ni licencié, ni cherché à reclasser le salarié, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Et sur le deuxième moyen du même pourvoi, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

13. Le salarié fait grief à l'arrêt de juger que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail devrait produire les effets d'une démission et le débouter de ses demandes tendant à voir condamner son employeur au paiement d'indemnités de rupture et dommages-intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et préjudice moral ainsi que de sa demande en rappel de salaires sur la base d'une classification classe 2 niveau 1, alors « qu'aux termes de l'article 11 de l'annexe 6 de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, dans sa rédaction issue de l'avenant n° 265, les cadres de classe 2 (au nombre desquels figurent les directeurs adjoints), sont classés en trois catégories "en fonction de leur niveau de qualification I, II ou III", niveaux de qualification qui "correspondent à ceux définis par la loi relative aux enseignements technologiques du 16 juillet 1971 (?)" ; qu'elle accorde ainsi aux salariés occupant des fonctions relevant de la classe 2 un niveau de classification correspondant au niveau de diplôme qu'ils détiennent ; qu'en l'espèce, M. [I] faisait valoir qu'occupant des fonctions de directeur adjoint relevant de la classe 2, il était titulaire d'un master II, diplôme de niveau 1 devant lui valoir la classification correspondante ; qu'en retenant que "La convention collective ne lie pas la classification au diplôme mais au poste et aux fonctions effectivement occupées" pour en déduire que "La classification de M. [X] [I] correspond à son niveau de qualification et à son ancienneté", la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 11 de l'annexe 6 de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, dans sa rédaction issue de l'avenant n° 265 :

14. L'article 11-1 dispose que trois critères sont à prendre en considération pour la classification des cadres : le niveau de qualification, le niveau de responsabilité, et le degré d'autonomie dans la décision. L'article 11-4 stipule qu'en fonction de ces critères, on distingue les cadres hors classe, les cadres de classe 1, les cadres de classe 2 et les cadres de classe 3. Il précise, s'agissant des cadres de classe 2, que sont concernés les chefs de service, directeurs adjoints, directeurs techniques etc. ayant une mission de responsabilité et un degré d'autonomie dans la décision, et qu'ils sont classés en trois catégories en fonction de leur niveau de qualification I, II, III. Les niveaux de qualification correspondent, selon l'article 11-2, à ceux définis par la loi relative aux enseignements technologiques du 16 juillet 1971 et les diplômes reconnus par la CPNE.

15. Pour rejeter la demande du salarié de rappel de salaires sur la base d'une classification classe 2 niveau 1, l'arrêt retient que ce dernier a été engagé en qualité de cadre de classe 3 niveau 1, qu'en tant que directeur adjoint, il a été classé cadre de classe 2 niveau 2, que la convention collective ne lie pas la classification au diplôme mais au poste et aux fonctions effectivement occupées, que le salarié ne produit aucune pièce qui justifierait de ce qu'il accomplissait des tâches et responsabilité relevant de la classification qu'il revendique.

16. En statuant ainsi, alors que l'article 11 de l'annexe 6 de la convention collective accorde aux salariés occupant des fonctions relevant de la classe 2 un niveau de classification correspondant au niveau de diplôme qu'ils détiennent, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Et sur le quatrième moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

17. Le salarié fait grief à l'arrêt de juger que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail devrait produire les effets d'une démission et de le débouter de ses demandes tendant à voir condamner son employeur au paiement d'indemnités de rupture et dommages-intérêts pour licenciement nul, subsidiairement pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et préjudice moral, alors « que dans ses écritures M. [I], se prévalant des avis du médecin inspecteur du travail et de la décision de l'inspecteur du travail imputant son inaptitude au travail aux "contraintes imposées par son poste de travail" pour le premier et "aux conditions de travail du salarié" pour le second, énonçait : "à tout le moins la cour retiendra, si ce n'est le harcèlement moral à titre de manquement grave, le manquement à l'obligation de préserver la santé et la sécurité des salariés, les éléments médicaux produits aux débats établissant un tel

manquement" ; qu'en retenant, pour le débouter de cette demande subsidiaire, que "dans la mesure où M. [X] [I] fonde sa demande de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité sur le harcèlement moral qu'il aurait subi et où sa demande a été rejetée, sa demande indemnitaire pour manquement à l'obligation de sécurité ne peut qu'être rejetée" la cour d'appel, qui a dénaturé les termes clairs et précis de la demande du salarié, a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

Vu l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis :

18. Pour débouter le salarié de sa demande en dommages-intérêts pour violation par l'employeur de son obligation de sécurité, l'arrêt retient que dans la mesure où le salarié fonde cette demande sur le harcèlement moral qu'il aurait subi et où sa demande a été rejetée, sa demande indemnitaire pour manquement à l'obligation de sécurité ne peut qu'être rejetée.

19. En statuant ainsi, alors que dans ses conclusions d'appel, le salarié invoquait, à titre subsidiaire, le manquement de l'employeur à l'obligation de préserver la santé et la sécurité des salariés sur le fondement d'éléments médicaux qu'il produisait aux débats, la cour d'appel qui a dénaturé ces écritures, a violé le principe susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

20. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation prononcée sur les premier, deuxième et quatrième moyens entraîne la cassation des chefs de dispositif qui condamnent le salarié au paiement d'une indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens.

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

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il rejette les demandes de M. [I] au titre des rappels d'heures supplémentaires et congés payés afférents, d'indemnité pour repos compensateurs, de dommages-intérêts pour travail dissimulé, de rappel de salaires au titre des interventions pendant les astreintes, de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 26 septembre 2019, entre les parties, par la cour d'appel d'Orléans ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Bourges ;

Condamne l'association Adapei d'Indre-et-Loire aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par l'association Adapei d'Indre-et-Loire et la condamne à payer à M. [I] 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 partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits, au pourvoi principal, par la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat aux Conseils, pour M. [I]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par M. [I] devrait produire les effets d'une démission et débouté M. [I] de ses demandes tendant à voir condamner son employeur au paiement d'indemnités de rupture et dommages et intérêts pour licenciement nul, subsidiairement pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et préjudice moral ;

AUX MOTIFS QUE « M. [X] [I] a pris acte de la rupture de son contrat de travail en imputant les manquements suivants à son employeur :

- une modification unilatérale de son contrat de travail,
- un classement conventionnel erroné,
- des heures supplémentaires non payées,
- un non-paiement des périodes d'intervention lors des astreintes,
- un harcèlement moral,
- un retard dans la mise en oeuvre de la procédure de licenciement après l'avis d'inaptitude du 20 novembre 2015.

En ce qui concerne le dernier grief, soit le retard dans la mise en oeuvre de la procédure de licenciement, les dispositions de l'article L.1226-11 du code du travail n'imposent pas de délai à l'employeur pour reclasser ou licencier le salarié déclaré physiquement inapte par le médecin du travail. Ce texte impose seulement à l'employeur de reprendre le versement de la rémunération du salarié qui n'est ni reclassé ni licencié à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical.

M. [X] [I] a été déclaré inapte le 20 novembre 2015. Il n'est pas contesté qu'il a toujours perçu sa rémunération. Il a pris acte de la rupture le 07 janvier 2016, soit un peu plus d'un mois après l'avis d'inaptitude. L'association ADAPEI d'Indre et Loire a contesté l'avis d'inaptitude. Elle n'a commis aucune faute en ne démontrant pas avoir recherché à reclasser son salarié dans ce délai et attendre l'issue de son recours pour engager ou non une procédure de licenciement pour inaptitude, la loi lui faisant seulement obligation de reprendre le paiement du salaire.

Aucun manquement ne peut être reproché à l'employeur de ce chef » ;

1°) ALORS QU'il incombe à l'employeur de reclasser le salarié dans le mois de sa déclaration d'inaptitude par le médecin du travail ou, à défaut, de le licencier ; que la reprise par l'employeur du paiement des salaires à laquelle il est légalement tenu en l'absence de reclassement ou de licenciement à l'expiration du délai d'un mois ne le dispense pas de l'obligation qui lui est faite de proposer un poste de reclassement ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'à l'issue du délai d'un mois suivant la déclaration d'inaptitude, l'ADAPEI n'avait ni licencié, ni reclassé, ni cherché à reclasser M. [I] ; qu'en retenant, pour juger qu'elle n'avait « commis aucune faute », qu'elle n'était tenue d'aucune obligation de reclasser ou de licencier le salarié dans ce délai la cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L.1226-2, L.1226-4 et L.1222-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

2°) ALORS QUE l'exercice du recours prévu à l'article L. 4624 -1 du code du travail ne suspend pas le délai d'un mois imparti à l'employeur pour procéder au licenciement du salarié déclaré par le médecin du travail inapte à son emploi ; qu'en retenant, pour débouter M. [I] de sa demande tendant à voir produire à la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, que l'association ADAPEI « n'a[vait] commis aucune faute en ne démontrant pas avoir recherché à reclasser son salarié dans ce délai et attendre l'issue de son recours [contre l'avis d'inaptitude du médecin du travail] pour engager ou non une procédure de licenciement pour inaptitude », la cour d'appel a violé derechef les textes susvisés, ensemble l'article L.4624-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par M. [I] devrait produire les effets d'une démission et débouté M. [I] de ses demandes tendant à voir condamner son employeur au

paiement d'indemnités de rupture et dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et préjudice moral, ainsi que de sa demande en rappel de salaires sur la base d'une classification classe II niveau 1 ;

AUX MOTIFS QU'« en ce qui concerne le classement conventionnel erroné, il appartient au salarié qui se prévaut d'une classification conventionnelle différente de celle dont il bénéficie au titre de son contrat de travail, de démontrer qu'il assure effectivement de façon habituelle, dans le cadre de ses fonctions, des tâches et responsabilités relevant de la classification qu'il revendique.

La saisine de la commission paritaire de la convention collective à défaut de dispositions légales n'est pas un préalable obligatoire à la demande en justice.

Au cas d'espèce, M. [X] [I] avait été embauché en janvier 2009 en qualité de cadre classe 3 niveau 1. En tant que " directeur adjoint " il a été classé cadre de classe 2 niveau 2 et revendiqué d'être classé cadre de classe 2 niveau 1 en raison de ses diplômes.

La convention collective ne lie pas la classification au diplôme mais au poste et aux fonctions effectivement occupées. M. [X] [I] ne produit aucune pièce qui justifierait de ce qu'il accomplissait des tâches et responsabilité relevant de la classification qu'il revendique.

La classification de M. [X] [I] correspond à son niveau de qualification et à son ancienneté.

Le grief n'est pas fondé. La demande de M. [X] [I] de rappel de salaires à ce titre, est en conséquence rejetée » ;

1°) ALORS QU'aux termes de l'article 11 de l'annexe 6 de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, dans sa rédaction issue de l'avenant n° 265, les cadres de classe 2 (au nombre desquels figurent les directeurs adjoints), sont classés en trois catégories « en fonction de leur niveau de qualification I, II ou III », niveaux de qualification qui «? correspondent à ceux définis par la loi relative aux enseignements technologiques du 16 juillet 1971 (?) » ; qu'elle accorde ainsi aux salariés occupant des fonctions relevant de la classe 2 un niveau de classification correspondant au niveau de diplôme qu'ils détiennent ; qu'en l'espèce, M. [I] faisait valoir qu'occupant des fonctions de directeur adjoint relevant de la classe 2, il était titulaire d'un master II, diplôme de niveau 1 devant lui valoir la classification correspondante ; qu'en retenant que « La convention collective ne lie pas la classification au diplôme mais au poste et aux fonctions effectivement occupées » pour en déduire que «La classification de M. [X] [I] correspond à son niveau de qualification et à son ancienneté » , la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

2°) ALORS QU'en laissant sans réponse les conclusions étayées de M. [I] faisant valoir que son collègue [W] [U], qui occupait des fonctions de même valeur de directeur adjoint du « Pôle travail », bénéficiait pour sa part d'une classification en classe 2 niveau 1 la cour d'appel, qui a privé sa décision de motifs, a violé l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR jugé que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par M. [I] devrait produire les effets d'une démission et débouté M. [I] de ses demandes tendant à voir condamner son employeur au paiement d'indemnités de rupture et dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et préjudice moral, ainsi que de sa demande en rappel de salaires au titre des interventions pendant ses astreintes, en paiement d'heures supplémentaires et d'une indemnité pour travail dissimulé ;

AUX MOTIFS QU'« En ce qui concerne les interventions durant les astreintes, M. [X] [I] n'a jamais déclaré de temps d'intervention durant ses astreintes, il n' a jamais demandé à en être payé et ne forme aucune demande de condamnation à ce titre devant la cour. Il soutient que l'employeur a manqué à ses obligations. N'ayant rien demandé, l'employeur n'a pas manqué à son obligation de lui payer un temps d'intervention durant les astreintes, qu'il ne demandait pas, ses temps d'astreinte étant payés. Le grief n'est pas fondé. » ;

ALORS QUE l'objet du litige est déterminé par les prétentions des parties ; qu'en l'espèce, M. [I], revendiquant le droit au paiement des interventions pendant ses astreintes comme travail effectif en application de l'article L.3121-5 du code du travail, faisait valoir qu'il avait « inclus les temps d'intervention pendant les astreintes dans le décompte de temps produit à l'appui du rappel d'heures supplémentaires » établi par la pièce n° 38 qu'il produisait devant la cour d'appel, et

transmettait également les rapports d'intervention effectués lors de ces astreintes à l'intention de l'employeur (sa pièce n° 25) ; qu'en retenant, pour le débouter de sa demande, que « [M. [I]] ne forme aucune demande de condamnation à ce titre devant la cour » la cour d'appel, qui a dénaturé les termes du litige, a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par M. [I] devrait produire les effets d'une démission et débouté M. [I] de ses demandes tendant à voir condamner son employeur au paiement d'indemnités de rupture et dommages et intérêts pour licenciement nul, subsidiairement pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et préjudice moral ;

AUX MOTIFS QUE « Au soutien de ses prétentions, M. [X] [I] affirme que ses deux directeurs ont été « malmenés » par le directeur général ce qui a eu de lourdes conséquences sur l'exercice de ses fonctions.

Il fait valoir une absence de clarification sur les missions et délégations, une absence d'arbitrage sur les grands projets, une absence de réponse aux sollicitations concernant les questions de sécurité, une remise en cause du recrutement d'une salariée en contrat de travail à durée indéterminée aboutissant à l'injonction de mettre fin à sa période d'essai, une remise en cause du travail de l'équipe de direction ou des services administratifs du pôle habitats sans qu'aucun motif ne soit donné, une interpellation concernant le mécontentement de certaines familles sans qu'aucun nom ou élément ne soit transmis, une mise en suspens de tous les entretiens annuels. Il ajoute que la mise en congé forcé au mois de février de son directeur a fini de le déstabiliser.

Aucune pièce ne vient corroborer la réalité de ces faits qui ne sont matériellement pas établis.

M. [X] [I] soutient avoir subi des pressions pour prendre position contre son directeur. Il ne produit aucune pièce qui en justifierait, cela n'est pas matériellement établi.

M. [X] [I] reproche à l'association ADAPEI d'Indre et Loire de l'avoir mis en cause de « manière humiliante et dégradante » lors d'une réunion le 31 mars 2015 alors qu'il était en arrêt maladie et avait saisi le conseil de prud'hommes de Tours d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail. Il produit :

- un feuillet à en tête du syndicat FO nommé : « déclaration Force Ouvrière au CE du 28 mai 2015 » sur lequel il est écrit : « Le 31 mars 2015, à 16h30, la Direction Générale de l'ADAPEI d'Indre et Loire a organisé une réunion (...) Lors de cette réunion, Mrs [R] et [I] ont été ouvertement mis en cause par la Direction Générale devant les salariés qu'ils administraient. Le syndicat Force Ouvrière s'élève contre ce genre de pratique qu'il considère comme humiliante. En effet quels que soient les griefs à l'encontre d'un salarié (cadre ou non cadre) Force Ouvrière rappelle que toute personne doit être traitée avec considération. »

Cette attestation est très vague et ne précise pas en quoi consistait cette mise en cause.

- le compte rendu de la réunion du 31 mars 2015; il ressort de cette pièce que les questions posées et les réponses qui y ont été apportées n'avaient rien d'une mise en cause de M. [X] [I] voire de son directeur mais retraçaient seulement dans un souci de transparence, les faits afin d'informer objectivement les présents et éviter les bruits fantaisistes comme l'a indiqué le directeur général « Le but est de rassurer et qu'il n'y ait pas d'inquiétude et de transmettre des informations réelle pour contrer les rumeurs ».

M. [X] [I] produit des arrêts maladie qui sont des arrêts de travail pour maladie sans plus de précision. La cause de l'inaptitude n'est pas donnée par le médecin du travail. Les éléments médicaux ne sont pas suffisamment précis pour laisser présumer un harcèlement moral de la part de l'association ADAPEI d'Indre et Loire à l'égard de M. [X] [I]. M. [X] [I] n'établit matériellement aucun fait de harcèlement moral.

Le grief n'est pas fondé.

M. [X] [I] est débouté de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

QUE Dans la mesure où M. [X] [I] fonde sa demande de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité sur le harcèlement moral qu'il aurait subi et où sa demande a été rejetée, sa demande indemnitaire pour manquement à l'obligation de sécurité ne peut qu'être rejetée. Le jugement sera également confirmé de ce chef. » ;

1°) ALORS QUE dans ses écritures M. [I], se prévalant des avis du médecin inspecteur du travail et de la décision de l'inspecteur du travail imputant son inaptitude au travail aux « contraintes imposées par son poste de travail » pour le premier et « aux conditions de travail du salarié » pour le second, énonçait : « à tout le moins la cour retiendra, si ce n'est

le harcèlement moral à titre de manquement grave, le manquement à l'obligation de préserver la santé et la sécurité des salariés, les éléments médicaux produits aux débats établissant un tel manquement » ; qu'en retenant, pour le débouter de cette demande subsidiaire, que « dans la mesure où M. [X] [I] fonde sa demande de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité sur le harcèlement moral qu'il aurait subi et où sa demande a été rejetée, sa demande indemnitaire pour manquement à l'obligation de sécurité ne peut qu'être rejetée » la cour d'appel, qui a dénaturé les termes clairs et précis de la demande du salarié, a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

2°) ALORS en outre QUE l'obligation de prévention des risques professionnels résultant des articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L.1152-1 du code du travail et ne se confond pas avec elle ; qu'en déboutant M. [I] de sa demande subsidiaire tendant voir constater un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, appuyée sur les avis du médecin inspecteur du travail et sur la décision du ministre du travail liant expressément la dégradation de son état de santé à ses conditions de travail et aux contraintes imposées par son poste de travail, aux termes de motifs inopérants dont ne résulte pas la démonstration, par l'employeur, du respect des mesures de prévention lui incombant, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés. Moyen produit, au pourvoi incident, par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour l'association Adapei d'Indre-et-Loire

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré recevable les demandes de Monsieur [I] tendant à faire juger que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et à obtenir la condamnation de l'Adapei d'Indre-et-Loire à lui payer des indemnités de rupture et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE « l'Association ADAPEI d'Indre reproche à M. [X] [I] de ne pas l'avoir mise en demeure avant de prendre acte de la rupture de son contrat de travail ; que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail est un mode de rupture par lequel le salarié met un terme à son contrat de travail en se fondant sur des griefs qu'il impute à son employeur ; que ce mode de rupture réservé au seul salarié qui est une « réponse » à ce que le salarié considère comme un grave manquement de l'employeur à ses obligations, n'impose pas de mise en demeure préalable ; que la demande de M. [X] [I] est recevable » ;

ALORS QUE la mise en demeure préalable du débiteur de l'obligation procède de l'exigence de bonne foi et de loyauté du créancier face à la survenance d'une inexécution contractuelle ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a déclaré recevable la demande de Monsieur [I] tendant à voir juger que la prise unilatérale d'acte par ce dernier de la rupture de son contrat de travail devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, après avoir constaté qu'aucune mise en demeure préalable n'avait été adressée par le salarié à l'employeur ; qu'en statuant ainsi, bien que le contrat de travail soit soumis aux règles de droit commun et aux exigences de bonne foi et de loyauté contractuelles, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1, L.1222-1 et L.1231-1 du Code du travail, ensemble les articles 1135, 1139, 1146 et 1184 du Code civil dans leur rédaction applicable, antérieure à celle issue de l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016.