SOC.

CDS

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 10 novembre 2021

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1256 F-D

Pourvoi n° N 20-12.327

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 10 NOVEMBRE 2021

La société Etablissements Gascheau, société anonyme à conseil d'administration, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° N 20-12.327 contre l'arrêt rendu le 12 décembre 2019 par la cour d'appel d'Orléans (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [Z] [L], domicilié [Adresse 3],

2°/ à l'Union départementale des syndicats Force ouvrière d'Indre-et-Loire, dont le siège est [Adresse 2],

défendeurs à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Lanoue, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Etablissements Gascheau, de Me Brouchot, avocat de M. [L] et de l'Union départementale des syndicats Force ouvrière d'Indre-et-Loire, après débats en l'audience publique du 22 septembre 2021 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Lanoue, conseiller référendaire rapporteur, Mme Pécaut-Rivolier, 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Orléans, 12 décembre 2019), M. [L] a été engagé par la société Etablissements Gascheau par contrat de travail à durée indéterminée en date du 22 mars 2000 en qualité de conducteur de travaux. Il exerçait en dernier lieu les fonctions de conducteur d'engins.

2. Le 3 février 2014, le salarié a été élu membre suppléant de la délégation unique du personnel.

3. Par lettre recommandée avec accusé réception du 19 septembre 2015, le salarié a pris acte de la rupture du contrat de travail invoquant un harcèlement, des sanctions disciplinaires injustifiées, un délit d'entrave, le non-respect de l'obligation de sécurité.

4. Le même jour, il a saisi la juridiction prud'homale en annulation des sanctions prononcées contre lui et paiement de diverses sommes à titre d'indemnités de rupture, de dommages-intérêts pour licenciement nul, au titre du harcèlement moral, du délit d'entrave, de la violation du statut protecteur, de la modification unilatérale de son contrat de travail.

5. L'union départementale des syndicats Force ouvrière d'Indre-et-Loire (UD FO 37) est intervenue volontairement en appel.

Examen des moyens

Sur les premier, deuxième, troisième, cinquième et sixième moyens, 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 ou sont irrecevables.

Sur le quatrième moyen

Enoncé du moyen

7. La société fait grief à l'arrêt de déclarer le règlement intérieur établi le 25 avril 2003 par la société inopposable aux salariés et, en conséquence, d'annuler les avertissements notifiés à M. [L] les 5 novembre 2013, 14 mars 2014, 7 octobre 2014, 29 janvier 2015, 5 février 2015, 8 avril 2015 et 13 mai 2015, ainsi que celui du 17 juillet 2015, alors « que si, en application de l'article L. 1321-4 du code du travail dans sa rédaction alors applicable, ''en même temps qu'il fait l'objet de mesures de publicité, le règlement intérieur accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est communiqué à l'Inspecteur du travail'', la seule circonstance que la consultation des représentants du personnel n'ait pas été préalable à l'envoi du règlement intérieur à l'administration du travail ne rend pas ce dernier inopposable aux salariés ; qu'en

l'espèce, pour déclarer le règlement intérieur établi par la société inopposable aux salariés et annuler les avertissements notifiés à M. [L] la cour d'appel a retenu qu'il ''résulte des documents produits aux débats que le règlement intérieur (...) mentionne que c'est le 7 mars 2003 qu'il a été déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Tours et adressé en deux exemplaires à l'inspecteur du travail accompagné de l'avis des institutions représentatives du personnel ; or, contrairement à ce qu'elle prétend, le dépôt du règlement intérieur à l'inspecteur du travail n'a pas pu être, dans les faits, accompagné de cet avis puisqu'il n'a été soumis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et à la délégation unique du personnel que le 7 mars 2003 et que, dès lors, ils n'ont pas eu le temps de prendre connaissance du document et de formaliser un avis, ce que confirment, d'une part, le courrier, produit en pièce n° 157, que l'employeur leur a envoyé le même jour et qui leur indiquait qu'ils avaient jusqu'au 21 mars 2003 pour formuler des remarques, et d'autre part, les procès-verbaux des réunions du CHSCT et de la Délégation Unique du Personnel qui se sont respectivement tenues les 9 et 14 avril 2003 et qui font apparaître que c'est seulement à ces dates qu'ils ont exprimé ne pas avoir de remarque à formuler sur le règlement intérieur ; il suit de là que l'employeur n'a pas recueilli l'avis des représentants du personnel préalablement aux formalités de dépôt et de publicité et que, faute pour lui d'avoir satisfait à cette formalité substantielle, son règlement intérieur n'a pas pu produire effet'' ; qu'en statuant ainsi, en se fondant sur la seule circonstance que l'avis des délégués du personnel, qui avait été recueilli par l'employeur, ne l'avait pas été préalablement à la communication du règlement intérieur à l'Inspecteur du travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1321-4 du code du travail dans sa rédaction alors applicable. »

Réponse de la Cour

8. Le règlement intérieur et les notes de service qui le complètent ne peuvent être opposés au salarié que si l'employeur a accompli les diligences prévues par l'article L. 1321-4 du code du travail, qui constituent des formalités substantielles protectrices de l'intérêt des salariés.

9. La cour d'appel, qui a constaté que le règlement intérieur mentionne qu'il a été envoyé à l'inspecteur du travail le 7 mars 2003 accompagné de l'avis des institutions représentatives du personnel, mais que l'envoi du règlement intérieur à l'inspecteur du travail n'a pas pu être accompagné de l'avis des institutions représentatives du personnel puisque l'employeur a adressé le règlement intérieur au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et à la délégation unique du personnel le 7 mars 2003, leur indiquant qu'ils avaient jusqu'au 21 mars 2003 pour formuler des remarques et que les procès-verbaux des réunions du CHSCT et de la délégation unique du personnel font apparaître que ces représentants du personnel se sont prononcés respectivement les 9 et 14 avril 2003, en a exactement déduit que le règlement intérieur était inopposable au salarié et que les sanctions prononcées à son encontre devaient être annulées.

10. Le moyen n'est pas fondé.

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 Etablissements Gascheau et la condamne à payer à M. [L] et à l'Union départementale des syndicats Force ouvrière d'Indre-et-Loire la somme de 1 500 euros à chacun ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Etablissements Gascheau.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ce chef, d'AVOIR condamné l'exposante à payer à Monsieur [L] la somme de 3.000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

AUX MOTIFS QUE « ( ) [M. [L]] met en avant qu'il aurait été placé de façon illicite en chômage partiel puisque, s'il a accepté cette mesure pour l'ensemble des salariés en sa qualité de délégué du personnel, il n'a jamais donné son accord pour qu'elle lui soit appliquée individuellement. Il réclame ainsi un rappel de salaire pour les périodes du 16 au 27 février 2015, du 4 au 7 mai 2015 et le 13 mai 2015. Il résulte de la pièce n° 80 de l'employeur que le 04 novembre 2014, celui-ci a été autorisé par la DIRECCTE à placer son établissement en activité partielle pour la période du 1er décembre 2014 au 31 mai 2015, et ce pour 56 salariés ; lors de la réunion du 23 octobre 2014, cette mesure de chômage partiel, prévue pour être mise en oeuvre par roulement et par équipe, a été approuvée par la Délégation Unique du Personnel, à laquelle participait M. [L] en sa qualité de membre suppléant du collège Ouvriers. M. [L] a été placé en activité partielle à trois reprises pendant la période autorisée, sans que l'employeur démontre avoir obtenu son accord écrit pour ce qui le concernait, comme il en avait l'obligation compte tenu de sa qualité de salarié protégé. Il suit de là que l'intimée ne pouvait placer l'appelant en chômage partiel et que c'est avec pertinence que les premiers juges ont fait droit à la demande de paiement de rappels de salaire pour les périodes considérées ( ) ; sur le harcèlement moral : L'article L. 1152-4 du même code prévoit encore que l'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Selon l'article L 1154-1 du même code, dans sa rédaction applicable à l'espèce, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L 1152-1 à 1152-3 et L 1153-1 à 1153-4 du code du travail, le salarié présente les faits qui permettent de présumer l'existence d'un tel harcèlement ; au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; il doit apprécier si les éléments pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ou une attitude fautive de l'employeur à l'appui d'une demande en résiliation judiciaire et en nullité de licenciement. En l'espèce, M. [L] invoque avoir été victime du harcèlement moral de son employeur, en raison de la multitude de sanctions infondées qui lui ont été notifiées, de la demande d'autorisation de licenciement pour faute grave qu'il a envoyée à la DIRECCTE sans lui avoir laissé la possibilité de se défendre en le convoquant à un entretien préalable ni avoir consulté préalablement les délégués du personnel, des insultes, menaces et propos déplacés tenus systématiquement par le chef d'agence, M. K, le retrait sans explication du véhicule de service le 20 novembre 2014, et le placement en activité partielle sans son accord. Il ajoute que ces agissements ont entraîné des répercussions sur ses conditions de travail et sur sa santé physique et mentale. Il résulte de ce qui précède que l'employeur a infligé à M. [L] 8 sanctions entre le 5 novembre 2013 et le 17 juillet 2015, et ce alors qu'en l'absence d'un règlement intérieur valide, il n'avait pas le pouvoir d'adresser à ce salarié des avertissements, et qu'il l'a placé dans le même trait de temps en activité partielle sans avoir obtenu son accord écrit. La cour note que si ce salarié a pu recevoir, durant la relation contractuelle, trois avertissements en douze ans, soit les 21 décembre 2001, 21 février 2008 et 5 novembre 2013, le rythme des sanctions s'est incontestablement intensifié à partir de son élection, le 03 février 2014, comme membre suppléant de la délégation unique du personnel puisqu'il en a reçu 7 ensuite, dont 5 pour la seule période comprise entre le 29 janvier 2015 et le 17 juillet 2015, étant observé que ceux de janvier et de février ont été seulement espacés d'une semaine. Le 1er juillet suivant, la S.A Etablissements Gascheau a en outre écrit à la DIRECCTE pour obtenir l'autorisation de licencier M. [L] pour faute grave au motif que, depuis plusieurs mois, celui-ci adoptait un comportement irrespectueux et provocant qu'aucune sanction ne parvenait à endiguer, et qu'il venait de commettre des faits très graves, en faisant disparaître une cuve à carburant lors de travaux de démolition effectués sur le site des établissements Berthault et en la stockant sur celui des établissements Menut. L'employeur a certes informé la DIRECCTE, par courrier du 17 juillet suivant, qu'il renonçait à cette procédure, mais M. [L], qui n'a été convoqué à aucun entretien préalable, a découvert qu'elle avait été engagée par le courrier que lui a envoyé l'inspecteur du travail le 08 juillet. Or, aux termes de l'article R. 2421-8 du code du travail, la demande d'autorisation de licenciement devait être précédée de l'entretien préalable et cette formalité était obligatoire, quel que soit le motif du licenciement. De même, l'employeur devait ensuite, obligatoirement, recueillir l'avis du comité d'entreprise sur son projet de licencier M. [L] et ce, en application de l'article L. 2421-3 du cote du travail, ce qu'il n'a pas fait. Les droits élémentaires de ce salarié protégé ont bien été bafoués par l'employeur qui ne peut sérieusement mettre en avant les difficultés financières auxquelles étaient confrontée l'entreprise pour tenter de se justifier. M. [L] produit en outre une pétition signée par 23 salariés et une attestation de M. [Y] pour établir qu'il a subi les insultes, les menaces et les propos déplacés de M. [J]. Enfin, il verse

aux débats plusieurs arrêts de travail, entre le 20 novembre 2014, date à laquelle il avait été provisoirement déclaré inapte par le médecin du travail, et le 20 janvier 2015, ainsi que le courrier que, le 20 novembre 2014, le Docteur [V], médecin du travail, a adressé à son médecin traitant, qui ne se contente pas de relater les propos de M. [L] mais indique que celui-ci présente les symptômes d'une souffrance au travail et fait état des manifestations fonctionnelles constatées par son confère, en préconisant d'y mettre un terme par un arrêt de travail. M. [L] établit ainsi la matérialité de faits qui pris dans leur ensemble permettent de présumer de l'existence d'un harcèlement moral. La S.A Etablissements Gascheau produit le témoignage de plusieurs salariés signataires de la pétition dénonçant les insultes et qui viennent désormais dire qu'ils n'ont rien subi de la part de M. [J] et ont été manipulés par M. [L] et son ami M. [Y] afin d'obtenir leur signature. Elle rapporte donc la preuve que les agissements du chef d'agence ne peuvent être retenus comme constitutifs d'un harcèlement moral. Pour le reste, elle prétend que son attitude a été dictée par le comportement sans cesse plus provocant et irrespectueux de M. [L], mais elle n'apporte aucun élément permettant d'établir que le rythme effréné des avertissements qu'elle lui a notifiés, sans jamais avoir fait le choix de le convoquer pour entendre ses explications préalablement au prononcé de ces sanctions, le fait de l'avoir, dans le même temps, placé à trois reprises en activité partielle sans avoir obtenu son accord écrit, puis d'avoir adressé à l'inspecteur du travail un courrier pour obtenir l'autorisation de le licencier sans lui avoir non plus permis de se défendre dans le cadre d'un entretien préalable ni avoir consulté les délégués du personnel, sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Il s'ensuit que les agissements répétés de l'employeur ont bien été constitutifs pour M. [L] d' une situation de harcèlement moral, laquelle a entraîné une dégradation de ses conditions de travail et a altéré son état de santé ( ) ; Il résulte de ce qui précède que Monsieur [L] a subi un préjudice moral en raison du harcèlement subi, qui trouvera une juste réparation par l'allocation d'une somme de 3 000 euros » ;

1. ALORS QUE sont constitutifs de harcèlement moral les agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; que, pour dire que Monsieur [L] avait fait l'objet de tels agissements, la cour d'appel a retenu, que la société ETABLISSEMENTS GASCHEAU « n'apporte aucun élément permettant d'établir que le rythme effréné des avertissements qu'elle lui a notifiés, sans jamais avoir fait le choix de le convoquer pour entendre ses explications préalablement au prononcé de ces sanctions, le fait de l'avoir, dans le même temps, placé à trois reprises en activité partielle sans avoir obtenu son accord écrit, puis d'avoir adressé à l'inspecteur du travail un courrier pour obtenir l'autorisation de le licencier sans lui avoir non plus permis de se défendre dans le cadre d'un entretien préalable ni avoir consulté les délégués du personnel, sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en statuant ainsi, quand, de première part, elle ne s'est pas prononcée sur le bien-fondé des sanctions infligées au salarié et que, s'agissant d'avertissements, l'employeur n'était nullement tenu de le convoquer à un entretien préalable, de deuxième part que, selon les constatations de l'arrêt, le placement en activité partielle (ex-chômage partiel) concernait les 56 salariés de l'entreprise et avait été approuvé par Monsieur [L] en sa qualité de délégué du personnel, et de dernière part que, toujours selon les constations de l'arrêt, la société ETABLISSEMENTS GASCHEAU avait renoncé à la procédure de licenciement quelque jours après l'avoir engagée, la cour d'appel, qui a statué par référence à des éléments impropres à caractériser un harcèlement moral, a violé l'article L. 1152-1 du code du travail ;

2. ALORS QUE pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en s'abstenant de rechercher si les sanctions infligées au salarié n'étaient pas justifiées, et si le caractère collectif de l'activité partielle de même que l'abandon de la procédure de licenciement du fait de l'irrégularité de procédure précisément retenue par l'arrêt, ne constituaient pas des éléments objectifs propres écarter l'existence d'agissements de harcèlement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1152-1 du code du travail, ensemble de son article L. 1154-1, dans sa rédaction alors applicable.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ce chef, d'AVOIR condamné l'exposante à payer à Monsieur [L] la somme de

1.500 € en réparation du délit d'entrave ;

AUX MOTIFS QUE « sur le délit d'entrave: l'article L. 2328-1 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, prévoit que le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 2324-3 à L. 2324-5 et L 2324-8 est puni d'une emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros. En l'espèce, Monsieur [L] soutient que l'attitude de l'employeur, qui l'a mis en chômage partiel, n'a pas consulté le comité d'entreprise avant d'engager à son encontre une procédure de licenciement et a multiplié les sanctions à son égard, en particulier à partir de son élection en qualité de membre de la délégation unique du personnel, a été dictée par la volonté d'entraver l'exercice de son mandat de représentant du personnel. L'intimée répond qu'elle n'a jamais cherché à entraver ces fonctions, parce que les sanctions prononcées étaient pleinement justifiées, que l'appelant avait d'ailleurs déjà été sanctionné en 2001 et 2008 en raison de son comportement, qu'en outre, elle l'a toujours convoqué aux réunions de la délégation unique du personnel, lui en a adressé les compte-rendus, et qu'il a pu défendre deux salariés lors de leur licenciement. Elle ajoute qu'en sa qualité de conducteur d'engins, Monsieur [L] changeait régulièrement de chantier et d'équipe et qu'il pouvait donc s'entretenir avec l'ensemble des salariés et exercer ainsi son mandat. C'est le 03 février 2014 que Monsieur [L] a été élu membre suppléant de la délégation unique du personnel, collège ouvriers, et l'accélération des sanctions a débuté le mois suivant, soit en mars 2014, puisque deux avertissements lui ont été infligés en 2014 et cinq en 2015 ; si comme elle le soutient, Monsieur [L] a multiplié les comportements fautifs à compter de son élection, elle aurait pu faire le choix de le convoquer pour entendre ses explications, puis monter dans l'échelle des sanctions et engager rapidement et régulièrement une procédure de licenciement pour faute ce qu'elle n'a pas fait ; il se trouve ainsi établi que, par le nombre excessif de sanctions prononcées, qu'elles aient été ou non fondées, la S.A Etablissements Gascheau a ainsi cherché à exercer une pression sur Monsieur [L] et ainsi à le fragiliser indirectement dans l'exercice de son mandat de délégué du personnel. En outre, le fait pour l'employeur de l'avoir placé en activité partielle sans avoir obtenu l'accord écrit exigé en raison de sa qualité de salarié protégé, et d'avoir engagé une procédure de licenciement en sollicitant l'autorisation de l'inspection du travail sans l'avoir préalablement convoqué à un entretien préalable ni consulté les instances représentatives du personnel, a bien porté entrave à son statut protecteur de représentant du personnel, et il importe peu de savoir quel était le but poursuivi par la S.A Etablissements Gascheau dès lors que c'est volontairement qu'elle a agi de la sorte ( ) la somme de 1.500 € doit être accordée [à Monsieur [L]] à titre de dommages et intérêts pour le préjudice résultant du délit d'entrave » ;

1. ALORS QUE la seule fréquence de sanctions prises à l'encontre d'un salarié protégé, en particulier des avertissements par définition sans incidence sur l'exercice de son mandat, et dont les juges se refusent à contrôler le bien fondé, est en elle-même impropre à caractériser le délit d'entrave ; que, pour dire le délit d'entrave constitué et condamner l'exposante à verser au salarié des dommages et intérêts à ce titre, la cour d'appel a retenu que « l'accélération des sanctions a[vait] débuté le mois suivant [son élection comme membre suppléant de la délégation unique du personnel] », que la société ETABLISSEMENTS GASCHEAU « aurait pu faire le choix de le convoquer pour entendre ses explications, puis monter dans l'échelle des sanctions » en sorte que, « par le nombre excessif de sanctions prononcées, qu'elles aient été ou non fondées, la S.A ETABLISSEMENTS GASCHEAU a ainsi cherché à exercer une pression sur Monsieur [L] et ainsi à le fragiliser indirectement dans l'exercice de son mandat de délégué du personnel » ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser l'entrave aux fonctions représentatives du salarié, la cour d'appel a violé l'article L. 2316-1 du code du travail dans sa rédaction alors applicable ;

2. ALORS QUE ne relève pas plus de l'entrave à l'exercice des fonctions représentatives, le simple fait de solliciter puis de retirer une autorisation de licenciement, comme de ne pas demander au salarié son accord personnel sur un dispositif d'activité partielle concernant les 56 salariés de l'entreprise et pour lequel il a, en sa qualité d'élu, de même que l'institution dont il membre, exprimé un vote favorable ; que, pour dire le délit d'entrave constitué, la cour d'appel a également retenu « le fait pour l'employeur de l'avoir placé en activité partielle sans avoir obtenu l'accord écrit exigé en raison de sa qualité de salarié protégé, et d'avoir engagé une procédure de licenciement en sollicitant l'autorisation de l'inspection du travail sans l'avoir préalablement convoqué à un entretien préalable ni consulté les instances représentatives du personnel » ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a, de ce chef également, violé l'article L. 2316-1 du code du travail dans sa rédaction alors applicable.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ces chefs, d'AVOIR dit que la prise d'acte de Monsieur [L] était fondée et produisait les effets d'un licenciement nul, d'AVOIR condamné la S.A ETABLISSEMENTS GASCHEAU à lui payer les sommes de 3.525 € bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 9.073,58 € à titre d'indemnité légale de licenciement, 14.100 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, 70.500 € à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur, et 1.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile, d'AVOIR dit que les créances salariales sont assorties de l'intérêt au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation à comparaître devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, soit le 25 septembre 2015, et les créances indemnitaires à compter du prononcé de l'arrêt, ordonné la capitalisation des intérêts dus pour une année entière dans les conditions de l'ancien article 1154 du code civil, et ordonné à la S.A ETABLISSEMENTS GASCHEAU de remettre à Monsieur [L], dans un délai de trente jours à compter de la signification du présent arrêt, un bulletin de salaire, un certificat destiné à la caisse des congés payés et une attestation destinée à Pôle emploi conformes à la présente décision et ce, sous astreinte provisoire de 30 euros par jour de retard pendant trois mois ;

AUX MOTIFS QUE « sur la prise d'acte de la rupture : la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail. Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit d'un licenciement nul si les manquements reprochés à l'employeur sont de nature à entraîner la nullité du licenciement, soit dans le cas contraire, d'une démission. C'est au salarié qu'il incombe de rapporter la preuve des faits qu'il reproche à son employeur, s'il subsiste un doute, celui-ci profite à l'employeur. Lorsque le salarié invoque une inobservation des règles de prévention et de sécurité, il appartient à l'employeur de démontrer qu'il n'a pas manqué à son obligation de sécurité. L'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige ; le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit. En l'espèce, par courrier du 19 septembre 2015, Monsieur [L] a notifié à son employeur qu'il prenait acte de la rupture de son contrat de travail en lui reprochant un harcèlement moral subi depuis plusieurs mois, des sanctions disciplinaires injustifiées, un délit d'entrave et un manquement à son obligation de sécurité. La rupture est intervenue le 4 octobre 2015 à l'issue d'un préavis de 15 jours. Il invoque maintenant, outre le harcèlement moral et le délit d'entrave, le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité en ce qu'il aurait refusé d'organiser un examen médical alors que le médecin du travail avait exigé de le revoir le 20 mars 2015, ainsi que la modification unilatérale de son contrat de travail, en ce qu'il l'aurait privé du véhicule de service prévu contractuellement. Contrairement à ce que soutient l'intimée, le salarié ne fonde pas sa prise d'acte sur l'absence de remise de bulletins de salaire. Il résulte de la pièce 27 du salarié, qui avait été placé en arrêt de travail, qu'il a été vu par le médecin du travail le 20 janvier 2015 et que celui-ci l'a déclaré apte à la reprise, en indiquant 'à revoir dans un mois'. Il ne fait pas débat que Monsieur [L] n'a pas été revu par le médecin un mois plus tard mais celui-ci se contente d'alléguer que l'absence d'examen résulte du refus de l'employeur de l'organiser, quand celui-ci produit le témoignage de Mme [U], comptable au sein des Etablissements Gascheau, qui indique que l'employeur n'a pas reçu de nouvelle convocation du médecin du travail 'comme cela se fait habituellement' et qu'il a été confronté à de grandes difficultés pour obtenir des visites médicales pour ses salariés, compte tenu du manque de médecins du travail dans le département. Cette difficulté étant réelle, et faute pour le salarié de démontrer que l'employeur a manifesté sur ce point un quelconque refus, la réalité de ce manquement ne se trouve pas établie. Il résulte de ce qui précède que si la S.A Etablissements Gascheau n'a pas modifié unilatéralement le contrat de travail de Monsieur [L] puisqu'il n'a pas bénéficié d'un véhicule de service mis à sa disposition de manière permanente, il se trouve néanmoins établi qu'elle a fait subir à Monsieur [L] un harcèlement moral pendant plusieurs mois et a ainsi manqué à son obligation de sécurité, et qu'elle a commis des entraves à son mandat de membre de la délégation unique du personnel. La gravité de ces manquements est telle qu'elle a empêché la poursuite de la relation de travail. Il suit de là que la prise d'acte de Monsieur [L] était justifiée ; la rupture du contrat de travail trouvant sa cause dans le harcèlement moral de l'employeur et dans sa violation du statut protecteur de son salarié, elle produit les effets d'un licenciement nul. 5) Sur les demandes financières: a) sur les indemnités de rupture : Il résulte des bulletins de salaire produits que le salaire moyen de Monsieur [L] doit être fixé à 2 350 euros, une fois intégrées ses diverses primes et prises en compte ses périodes d'arrêt maladie ayant donné lieu à paiement d'indemnités journalières. En application des articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail, il est en droit de réclamer une indemnité compensatrice de préavis équivalente à deux mois de salaire.

Déduction faite des 15 jours de préavis qu'il a effectués en arrêt maladie, c'est la somme de 3 525 euros qui doit ainsi lui être allouée conformément aux explications, non contestées, contenues dans le corps de ses conclusions. Compte tenu de son salaire de référence et de son ancienneté, Monsieur [L] a également droit à une indemnité légale de licenciement d'un montant de 9073,58 euros. b) sur l'indemnisation de la rupture : Au regard des éléments portés à la connaissance de la cour et notamment de l'âge de Monsieur [L] au moment de la rupture (48 ans) de son ancienneté (15 ans et 7 mois) du niveau de sa rémunération et de la rapidité avec laquelle il a pu retrouver un emploi, il y a lieu de lui allouer, en réparation du préjudice résultant de la rupture de son contrat de travail, la somme de 14 100 euros en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige. Par ailleurs, il a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur d'un montant égal à la rémunération qu'il aurait perçue entre la date de la rupture, soit le 4 octobre 2015, et le terme de la période de protection incluant la période de protection suivant le terme de son mandat, soit le 03 août 2018. Cette indemnité, qui a un caractère forfaitaire, est limitée à 30 mois, de sorte que c'est la somme de 70 500 euros qui doit lui être accordée de ce chef » ;

1. ALORS QUE la cour d'appel s'étant fondée, pour dire la prise d'acte justifiée, sur le harcèlement moral et l'entrave qu'elle a retenus, la cassation à intervenir sur le fondement du premier et/ou du deuxième moyen entraînera celle du chef de dispositif attaqué, par application de l'article 624 du code de procédure civile, au regard du lien de dépendance nécessaire qui existe entre ces deux aspects du litige ;

2. ALORS QUE seuls les faits de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail peuvent justifier la prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur ; qu'en s'abstenant de rechercher si, indépendamment des qualifications de harcèlement moral et d'entrave, les faits qu'elle a retenus au soutien desdites qualifications, à savoir un nombre important d'avertissements, le fait d'avoir présenté une demande d'autorisation de licenciement comportant des irrégularités de procédure, et l'absence de demande spécifique à Monsieur [L], requise par sa qualité de salarié protégé, dans le cadre d'un dispositif d'activité partielle de la société, étaient susceptibles de faire obstacle à la poursuite du contrat de travail de Monsieur [L], la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmant le jugement de ces chefs et y ajoutant, d'AVOIR déclaré le règlement intérieur établi le 25 avril 2003 par la S.A ETABLISSEMENTS GASCHEAU inopposable aux salariés et, en conséquence annulé les avertissements notifiés à M. [L] les 5 novembre 2013, 14 mars 2014, 7 octobre 2014, 29 janvier 2015, 5 février 2015, 8 avril 2015 et 13 mai 2015, ainsi que, confirmant le jugement de ce chef, celui du 17 juillet 2015 ;

AUX MOTIFS QUE « sur la demande d'annulation des sanctions disciplinaires : aux termes de l'article L 1331-1 du code du travail, constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. Selon l'article L 1333-1 du code du travail, en cas de litige relatif à une sanction disciplinaire, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié. En vertu de l'article L 1333-2 du code du travail, le juge peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise. Au cas d'espèce, Monsieur [L] prétend d'abord que l'employeur ne démontre pas que les sanctions qu'il lui a infligées étaient prévues par un règlement intérieur valable et opposable aux salariés. - Pour que le règlement intérieur adopté par une entreprise puisse être opposable aux salariés, il ne peut, en vertu des dispositions de l'article L. 122-36 du code du travail alors applicable, devenu l'article L. 1321-4, être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Il doit indiquer la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité. En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel et le cas échéant du CHSCT, est communiqué à l'inspecteur du travail. Il résulte des documents produits que le règlement intérieur signé le 25 avril 2003 par la S.A Etablissements Gascheau prévoit que les salariés adoptant un comportement fautif peuvent être sanctionnés par un avertissement écrit. Il mentionne que c'est le 07 mars 2003 qu'il a été déposé au

secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Tours et adressé en deux exemplaires à l'inspecteur du travail accompagné de l'avis des institutions représentatives du personnel. Or, contrairement à ce qu'elle prétend, le dépôt du règlement intérieur à l'inspecteur du travail n'a pas pu être, dans les faits, accompagné de cet avis puisqu'il n'a été soumis au CHSCT et à la Délégation Unique du Personnel que le 07 mars 2003 et que, dès lors, ils n'ont pas eu le temps de prendre connaissance du document et de formaliser un avis, ce que confirment, d'une part, le courrier, produit en pièce n° 157, que l'employeur leur a envoyé le même jour et qui leur indiquait qu'ils avaient jusqu'au 21 mars 2003 pour formuler des remarques, et d'autre part, les procès-verbaux des réunions du CHSCT et de la Délégation Unique du Personnel qui se sont respectivement tenues les 9 et 14 avril 2003 et qui font apparaître que c'est seulement à ces dates qu'ils ont exprimé ne pas avoir de remarque à formuler sur le règlement intérieur. Il suit de là que l'employeur n'a pas recueilli l'avis des représentants du personnel préalablement aux formalités de dépôt et de publicité et que, faute pour lui d'avoir satisfait à cette formalité substantielle, son règlement intérieur n'a pas pu produire effet. Il est donc inopposable aux salariés en général et à Monsieur [L] en particulier. Si, comme le met en avant l'intimée, celle-ci a infligé les sanctions querellées en vertu de son pouvoir disciplinaire, elles ne sont valables que si les conditions de validité du règlement intérieur les prévoyant sont remplies (Cass. Soc. 4 novembre 2015, n° 14-18.574). Il s'ensuit que tel n'étant pas le cas, la S.A Etablissements Gascheau ne pouvait notifier à Monsieur [L] huit avertissements entre le mois de novembre 2013 et le mois de juillet 2015. En conséquence, sans qu'il soit besoin d'examiner s'ils sont ou non fondés, ils doivent être annulés ( ) ; sur les demandes de l'Union Départementale des Syndicats Force Ouvrière d'Indre et Loire (UD FO 37) : Il résulte de ce qui précède que le règlement intérieur de la S.A Etablissements Gascheau a été transmis à la DIRECCTE par l'employeur sans consultation préalable des instances représentatives du personnel » ;

ALORS QUE si, en application de l'article L. 1321-4 du code du travail dans sa rédaction alors applicable, « en même temps qu'il fait l'objet de mesures de publicité, le règlement intérieur accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est communiqué à l'Inspecteur du travail », la seule circonstance que la consultation des représentants du personnel n'ait pas été préalable à l'envoi du règlement intérieur à l'administration du travail ne rend pas ce dernier inopposable aux salariés ; qu'en l'espèce, pour déclarer le règlement intérieur établi par la S.A ETABLISSEMENTS GASCHEAU inopposable aux salariés et annuler les avertissements notifiés à M. [L], la cour d'appel a retenu qu'il « résulte des documents produits aux débats que le règlement intérieur (...) mentionne que c'est le 07 mars 2003 qu'il a été déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Tours et adressé en deux exemplaires à l'inspecteur du travail accompagné de l'avis des institutions représentatives du personnel ; or, contrairement à ce qu'elle prétend, le dépôt du règlement intérieur à l'inspecteur du travail n'a pas pu être, dans les faits, accompagné de cet avis puisqu'il n'a été soumis au CHSCT et à la Délégation Unique du Personnel que le 07 mars 2003 et que, dès lors, ils n'ont pas eu le temps de prendre connaissance du document et de formaliser un avis, ce que confirment, d'une part, le courrier, produit en pièce n° 157, que l'employeur leur a envoyé le même jour et qui leur indiquait qu'ils avaient jusqu'au 21 mars 2003 pour formuler des remarques, et d'autre part, les procès-verbaux des réunions du CHSCT et de la Délégation Unique du Personnel qui se sont respectivement tenues les 9 et 14 avril 2003 et qui font apparaître que c'est seulement à ces dates qu'ils ont exprimé ne pas avoir de remarque à formuler sur le règlement intérieur ; il suit de là que l'employeur n'a pas recueilli l'avis des représentants du personnel préalablement aux formalités de dépôt et de publicité et que, faute pour lui d'avoir satisfait à cette formalité substantielle, son règlement intérieur n'a pas pu produire effet » ; qu'en statuant ainsi, en se fondant sur la seule circonstance que l'avis des délégués du personnel, qui avait été recueilli par l'employeur, ne l'avait pas été préalablement à la communication du règlement intérieur à l'Inspecteur du travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1321-4 du code du travail dans sa rédaction alors applicable.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmant le jugement de ces chefs et y ajoutant, d'AVOIR, faisant droit à la demande de l'UNION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS FORCE OUVRIERE D'INDRE ET LOIRE, déclaré le règlement intérieur établi le 25 avril 2003 par la SA ETABLISSEMENTS GASCHEAU ainsi que la note de service 14.09 établie le 9 septembre 2014 inopposables aux salariés ;

AUX MOTIFS QU'« ( ) il résulte des documents produits que le règlement intérieur signé le 25 avril 2003 par la S.A Etablissements Gascheau prévoit que les salariés adoptant un comportement fautif peuvent être sanctionnés par un avertissement écrit. Il mentionne que c'est le 07 mars 2003 qu'il a été déposé au secrétariat-greffe du conseil de

prud'hommes de Tours et adressé en deux exemplaires à l'inspecteur du travail accompagné de l'avis des institutions représentatives du personnel. Or, contrairement à ce qu'elle prétend, le dépôt du règlement intérieur à l'inspecteur du travail n'a pas pu être, dans les faits, accompagné de cet avis puisqu'il n'a été soumis au CHSCT et à la Délégation Unique du Personnel que le 07 mars 2003 et que, dès lors, ils n'ont pas eu le temps de prendre connaissance du document et de formaliser un avis, ce que confirment, d'une part, le courrier, produit en pièce n° 157, que l'employeur leur a envoyé le même jour et qui leur indiquait qu'ils avaient jusqu'au 21 mars 2003 pour formuler des remarques, et d'autre part, les procès-verbaux des réunions du CHSCT et de la Délégation Unique du Personnel qui se sont respectivement tenues les 9 et 14 avril 2003 et qui font apparaître que c'est seulement à ces dates qu'ils ont exprimé ne pas avoir de remarque à formuler sur le règlement intérieur. Il suit de là que l'employeur n'a pas recueilli l'avis des représentants du personnel préalablement aux formalités de dépôt et de publicité et que, faute pour lui d'avoir satisfait à cette formalité substantielle, son règlement intérieur n'a pas pu produire effet. Il est donc inopposable aux salariés en général et à Monsieur [L] en particulier ( ) ; sur les demandes de l'Union Départementale des Syndicats Force Ouvrière d'Indre et Loire (UD FO 37) : Il résulte de ce qui précède que le règlement intérieur de la S.A Etablissements Gascheau a été transmis à la DIRECCTE par l'employeur sans consultation préalable des instances représentatives du personnel. La note n° 14.09 établie le 09 avril 2014 dont se prévaut l'employeur dans la procédure, qui avait selon lui pour seul objet de rappeler aux salariés les modalités qui devaient être suivies lors de leurs demandes d'absence, prévoit spécifiquement qu'une absence sans autorisation constitue une faute grave passible d'un licenciement. En conséquence, elle ajoute au règlement intérieur, qui ne prévoyait rien de tel, une règle de discipline et devait donc, en application de l'article L. 1321-1 du code du travail, faire l'objet de la même procédure d'adoption que celle qui devait être mise en oeuvre pour le règlement intérieur, et aurait dû être affichée dans les locaux de l'entreprise. Faute pour l'employeur d'avoir respecté les règles de dépôt et de publicité de cette note, elle n'a pas pu produire ses effets et n'est donc pas opposable aux salariés. L'absence de consultation des instances représentatives du personnel est constitutive d'un délit d'entrave qui a porté atteinte aux intérêts collectifs des salariés de la profession défendue par ce syndicat ; ce préjudice sera justement réparé par l'allocation d'une somme de 1 500 euros » ;

1. ALORS QUE l'intervention volontaire ne peut permettre, en cause d'appel, de soumettre aux juges du second degré un litige nouveau ; qu'en l'espèce, l'UNION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS FORCE OUVRIERE D'INDRE ET LOIRE, intervenue volontairement en cause d'appel uniquement, avait, dans ce cadre, sollicité le prononcé de l'inopposabilité des dispositions règlement intérieur et de la note de service 14.09 ; qu'en faisant droit à ces demandes, qui n'avaient pas subi l'épreuve du premier degré de juridiction, la cour d'appel a violé l'article 554 du code de procédure civile ;

2. ALORS QUE le juge prud'homal saisi d'un litige individuel n'a pas compétence pour déclarer les dispositions d'un règlement intérieur ou d'une note de service inopposables à tous les salariés ; qu'en prononçant néanmoins une telle sanction à l'égard du règlement intérieur de la société et de la note de service 14.09, la cour d'appel a violé l'article L. 1411-1 et du code du travail, ensemble son article L. 1322-4 dans sa rédaction alors applicable.

SIXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, ajoutant au jugement de ces chefs, d'AVOIR condamné la S.A ETABLISSEMENTS GASCHEAU à payer à l'Union Départementale des Syndicats Force Ouvrière d'Indre et Loire (UD FO 37) les sommes de 1.500 € à titre de dommages et intérêts pour délit d'entrave et de 1.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « sur les demandes de l'Union Départementale des Syndicats Force Ouvrière d'Indre et Loire (UD FO 37) : Il résulte de ce qui précède que le règlement intérieur de la S.A Etablissements Gascheau a été transmis à la DIRECCTE par l'employeur sans consultation préalable des instances représentatives du personnel. La note n° 14.09 établie le 09 avril 2014 dont se prévaut l'employeur dans la procédure, qui avait selon lui pour seul objet de rappeler aux salariés les modalités qui devaient être suivies lors de leurs demandes d'absence, prévoit spécifiquement qu''une absence sans autorisation constitue une faute grave passible d'un licenciement'. En conséquence, elle ajoute au règlement intérieur, qui ne prévoyait rien de tel, une règle de discipline et devait donc, en application de l'article L. 1321-1 du code du travail, faire l'objet de la même procédure d'adoption que celle qui devait être mise en oeuvre pour le règlement intérieur, et aurait dû être affichée dans les locaux de l'entreprise. Faute pour l'employeur d'avoir respecté les règles de dépôt et de publicité de cette note, elle n'a pas pu produire ses effets et n'est donc pas opposable aux salariés.

L'absence de consultation des instances représentatives du personnel est constitutive d'un délit d'entrave qui a porté atteinte aux intérêts collectifs des salariés de la profession défendue par ce syndicat ; ce préjudice sera justement réparé par l'allocation d'une somme de 1500 euros » ;

1. ALORS QUE l'intervention volontaire ne peut permettre, en cause d'appel, de soumettre aux juges du second degré un litige nouveau et de demander des condamnations personnelles n'ayant pas subi l'épreuve du premier degré ; qu'en l'espèce, l'UNION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS FORCE OUVRIERE D'INDRE ET LOIRE, intervenue volontairement en cause d'appel uniquement, avait sollicité le paiement, à son bénéfice, de dommages et intérêts au titre de l'entrave ; qu'en faisant droit à cette demande n'ayant pas subi l'épreuve du premier degré de juridiction, la cour d'appel a violé l'article 554 du code de procédure civile ;

2. ALORS en tout état de cause QUE le délit d'entrave ne saurait résulter de ce que les délégués du personnel, qui ont été effectivement consultés avant l'entrée en vigueur du règlement intérieur, ne l'ont pas été préalablement à l'envoi dudit règlement aux services de l'administration du travail ; qu'en déduisant néanmoins le délit d'entrave de telles circonstances, la cour d'appel a violé les articles L. 2316-1 et L. 1321-4 du code du travail, dans leur rédaction alors applicable ;

3. ALORS QUE si, pour déclarer constitué le délit d'entrave les juges n'ont pas à rechercher le mobile de son auteur, ils doivent cependant constater que les actes ou omissions incriminés ont été commis volontairement ; qu'en se bornant à retenir, pour dire le délit constitué, que la consultation des représentants du personnel n'avait pas été préalable à l'envoi du règlement intérieur à l'administration du travail et que la note n° 14.09, qui ajoutait au règlement intérieur, aurait dû être leur soumise, la cour d'appel, qui n'a pas relevé que c'était de manière volontaire que l'employeur s'était abstenu de procéder aux consultations en cause, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2316-1 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable.