

~~SOC.~~

PRUD'HOMMES

LM

COUR DE CASSATION

Audience publique du 6 janvier 2011

Cassation partielle

M. BÉRAUD, conseiller le plus ancien
faisant fonction de président

Arrêt n° 42 F-D

Pourvoi n° G 08-43.279

*Aide juridictionnelle partielle en demandè
au profit de M. ...
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 2 décembre 2009.*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par M. I

contre l'arrêt rendu le 15 mai 2008 par la cour d'appel de Paris
(22e chambre C), dans le litige l'opposant à la société Sécuritas France,
société à responsabilité limitée, dont le siège est 2 bis rue Louis Armand,
75741 Paris cedex 15,

défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux
moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 24 novembre 2010, où étaient présents : M. Béraud, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, Mme Terrier-Mareuil, conseiller rapporteur, Mme Geerssen, conseiller, M. Cavarroc, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Terrier-Mareuil, conseiller, les observations de Me Brouchet, avocat de M. F de la SCP Roger et Sevaux, avocat de la société Sécuritas France, l'avis de M. Cavarroc, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. a été engagé le 23 novembre 2001 par la société SNGST en qualité d'agent de sécurité ERP1 ; que son contrat de travail a été transféré à la société Sécuritas France à compter du 1^{er} novembre 2003 ; que diverses difficultés sont survenues jusqu'à ce que le salarié adresse sa démission par lettre du 8 décembre 2004, avant de revenir sur celle-ci dès le 18 décembre suivant ;

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1154-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter M. de sa demande au titre d'un harcèlement moral, l'arrêt retient que l'employeur a corrigé les erreurs lui étant imputables et que si cette situation a été désagréable pour le salarié, le harcèlement moral invoqué par celui-ci n'est en rien établi ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'il résultait de ses propres constatations l'existence de faits laissant présumer un harcèlement, qu'il appartenait à l'employeur de prouver qu'ils n'étaient pas constitutifs d'un harcèlement et que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Sur le second moyen :

Vu les articles L. 1235-1 et L. 1237-2 du code du travail ;

Attendu que la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou

contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande, l'arrêt retient que la lettre de démission ne comporte aucun motif et que les circonstances ne permettent pas de requalifier la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'elle avait constaté qu'à plusieurs reprises l'employeur avait commis des erreurs plus ou moins importantes dans la gestion du contrat de l'intéressé, notamment une tentative intempestive de rupture de ce contrat, que la lettre de démission renvoyait à une lettre précédente les dénonçant et qu'elle avait été rétractée, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ces constatations, privant ainsi sa décision de base légale au regard des textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté M. de ses demandes relatives à un harcèlement moral et à la requalification de sa démission, l'arrêt rendu le 15 mai 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société Securitas France aux dépens ;

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 six janvier deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Brouchet, avocat aux Conseils pour M.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté Monsieur de sa demande tendant à la confirmation du jugement déferé en ce qu'il avait condamné la société SECURITAS FRANCE à lui verser la somme de 7.000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

AUX MOTIFS QU'indépendamment du fait que la société SECURITAS FRANCE a fait signer par Monsieur un nouveau contrat de travail de manière inutile, ce qui a conduit notamment à une confusion préjudiciable caractérisée par la notification erronée d'une rupture en cours de période d'essai, il s'avère que le salarié n'a pu obtenir de son nouvel employeur la reconnaissance de sa qualification résultant de son contrat initial, repris dans le cadre de l'accord du 5 mars 2002 ; qu'en effet, Monsieur a demandé en vain qu'il soit fait état de sa compétence 'ERP1', ce à quoi la société SECURITAS FRANCE s'est refusée en indiquant que le contrat du 23 novembre 2001 signé avec SNGST mentionnait la seule qualité d'agent d'exploitation ; que la relation de travail a été compliquée par le fait qu'à plusieurs reprises, la société SECURITAS FRANCE a commis dans la gestion du contrat des erreurs plus ou moins importantes, la plus topique étant la rupture intempestive du contrat de travail durant la période d'essai, lesquelles ont contraint Monsieur à de multiples réclamations ; que si la bonne foi de l'employeur ne peut être mise en doute, la société SECURITAS FRANCE ayant d'ailleurs reconnu et corrigé les erreurs lui étant imputables, il convient de relever que cette situation a été désagréable pour Monsieur et l'a conduit à être suspicieux et quérulent ; que cependant, le harcèlement moral n'est pas établi seule résultant des pièces du dossier, les erreurs commises par la Société SECURITAS FRANCE ;

ALORS QU'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; que, tout en constatant que la société SECURITAS FRANCE avait commis des erreurs graves et répétées dans le cadre de l'exécution du contrat de travail de Monsieur ainsi que la rupture jugée intempestive de son contrat de travail en cours de période

d'essai résultant d'un nouveau contrat de travail signé de manière inutile, ce qui justifiait sa condamnation, la Cour d'appel a cependant écarté comme insuffisants ces faits faisant pourtant présumer l'existence d'un harcèlement moral, au motif inopérant pris de la bonne foi de la société SECURITAS FRANCE qui les avait reconnues et corrigées ; qu'en statuant de la sorte, sans rechercher si l'employeur justifiait son attitude répréhensible par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la Cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles L. 1152-1 à L. 1152-3, L. 1153-1 à L. 1153-4 et L. 1154-1 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté Monsieur de sa demande tendant à la confirmation du jugement déféré en ce qu'il avait requalifié sa démission en licenciement aux torts de la société SECURITAS FRANCE et avait condamné cette dernière à lui verser la somme de 8.000 euros à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE certainement dépité par l'essai non concluant du 2 novembre 2004, Monsieur E a fait le projet de quitter son employeur et annoncé une éventuelle démission dès un courrier du 3 novembre 2004 ; que cette démission a été formalisée par lettre du 8 décembre suivant ; que cette lettre a été écrite par Monsieur lui-même, alors qu'il était en arrêt de travail, et expédiée en recommandé, elle n'évoque aucun motif, si ce n'est par référence au courrier du 3 novembre, et n'énonce aucun reproche à l'adresse de l'employeur, elle manifeste par le visa des articles 6.13 et 6.15 de la Convention collective une prise en compte des conséquences de la rupture du contrat ; que de l'ensemble de ces éléments se déduit de la part de Monsieur une volonté claire et réfléchie de démissionner ; que dans son courrier du 18 décembre suivant, Monsieur I évoque les demandes d'embauche qu'il a formalisées courant novembre puis il sollicite de son employeur une prolongation de la période de préavis, n'ayant pas encore eu de réponse à ces demandes ; que ces circonstances ne permettent aucunement de requalifier la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

ALORS QUE ne pouvant être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi des agissements répétés de harcèlement moral, 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 d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, en l'absence d'une démission procédant d'une manifestation claire et non équivoque de volonté de sa part ; que tout en constatant qu'au moment de

sa démission, Monsieur : venait d'être convoqué dans le cadre d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire, après s'être vu imposer des erreurs manifestes et répétées commises par la société SECURITAS FRANCE, dans l'exécution et la rupture intempestive précédente de son contrat de travail, et que dans sa lettre de démission, il se référait à un précédent courrier dans lequel il exposait ses griefs, la Cour d'appel, qui n'a pas tenu compte des circonstances antérieures ou contemporaines de la démission, lesquelles la rendaient pourtant équivoque, a violé les articles L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du Code du travail.