

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du 12 avril 2012

N° de pourvoi: 10-28807

Non publié au bulletin

Rejet

**M. Béraud (conseiller le plus ancien faisant fonction de président),
président**

SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 11 octobre 2010), qu'engagé le 23 juillet 1990 par la société Ile de France Signalisation devenue Signaux Girod Ile de France en qualité de sérigraphe, M. X... a été élu délégué du personnel le 28 septembre 2004, réélu le 3 octobre 2006 et désigné à cette date délégué syndical ; qu'il a pris acte de la rupture de son contrat de travail par une lettre remise à l'employeur le 8 juin 2007 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la prise d'acte de la rupture s'analyse en un licenciement nul pour violation du statut protecteur et de le condamner au paiement de diverses sommes à ce titre, alors, selon le moyen, que la société Signaux Girod Ile de France a fait valoir dans ses conclusions d'appel que la véritable raison de la prise d'acte de rupture du contrat par M. X... en date du 6 juin 2007 était de quitter l'entreprise pour être embauché chez un autre employeur dès le 11 juin suivant et ce, en tentant d'obtenir de substantielles indemnités ; qu'en ne répondant pas aux conclusions de l'exposante dont il ressortait que la prise d'acte de rupture avait pour cause première et déterminante la volonté du salarié de donner sa démission et devait s'analyser comme telle, ce que les premiers juges avaient admis, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu, qu'ayant constaté que le salarié avait fait l'objet de deux avertissements injustifiés depuis son élection en qualité de délégué du personnel, qu'il avait dû s'adresser à de multiples reprises à l'inspection du travail afin de pouvoir exercer ses fonctions tandis que ses collègues témoignaient de la surveillance constante ainsi que des remarques méprisantes qu'il subissait de la part de l'employeur, ce qui caractérisait des agissements répétés constitutifs à la fois d'entrave à ses fonctions de délégué du personnel et de délégué syndical et de

harcèlement moral, la cour d'appel a exactement décidé, répondant ainsi implicitement mais nécessairement aux conclusions prétendument délaissées, que ces faits justifiaient la prise d'acte de la rupture ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de fixer à la somme de 107 334,42 € le montant de l'indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur, alors, selon le moyen, que le représentant du personnel, dont la prise d'acte de rupture du contrat de travail est analysée en un licenciement nul, a droit à une indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir depuis la date de la rupture jusqu'à l'expiration de la période légale de protection, soit 6 mois s'il est délégué du personnel ou 12 mois s'il est délégué syndical ; qu'en condamnant la société Signaux Girod Ile de France à payer à M. X... une indemnité forfaitaire égale à 45 mois de salaire, soit une somme de 107 334,42 €, représentant la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme du mandat en cours majorée de la rémunération qu'il aurait perçue pendant la période de protection postérieure à la rupture du contrat, la cour d'appel a violé les articles L. 2411-1, L. 2411-3, L. 2411-5, L. 2421-1 et L. 2421-3 du code du travail ;

Mais attendu que lorsque les faits allégués la justifient, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par un salarié protégé produit les effets d'un licenciement nul prononcé en violation du statut protecteur, ce dont il résulte que l'indemnité due à ce titre est une indemnité forfaitaire égale aux salaires que le salarié aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours ; que la cour d'appel a ainsi statué à bon droit ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Signaux Girod IDF aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Signaux Girod IDF, la condamne à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze avril deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils pour la société Signaux Girod IDF.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR décidé que la prise d'acte de

rupture du contrat de M. X... s'analysait en un licenciement nul pour violation du statut protecteur et d'AVOIR en conséquence condamné la société Signaux Girod Ile de France à lui payer diverses sommes à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur, d'indemnité pour licenciement illicite, d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents, d'indemnité légale de licenciement ;

AUX MOTIFS QUE, lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat électif ou de représentation prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit, soit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur lorsque les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, les effets d'une démission ; que la lettre par laquelle M. X... a pris acte de la rupture de son contrat de travail est rédigée en ces termes :

"Par la présente je vous indique que je n'ai pas d'autre choix que de prendre acte de la rupture de mon contrat de travail dans la mesure où vous ne respectez pas vos obligations légales, conventionnelles et contractuelles. En effet, depuis mon élection au mandat de délégué du personnel en octobre 2004 puis de ma réélection en octobre 2006, j'ai dû supporter au quotidien, de la part de ma hiérarchie et en particulier de Mr Manuel Y..., directeur de IDF Signalisation, des propos blessants, des remarques désobligeantes et des pressions insupportables. De ce fait mon état de santé, au fur et à mesure de l'exécution du contrat de travail, s'est détérioré tant et si bien que j'ai été contraint par mon médecin traitant de prendre des anxiolytiques et des somnifères. L'état de déprime permanent a eu également de graves répercussions sur ma vie de famille. Allant encore plus avant, vous avez tout fait pour entraver l'exercice de mes mandats :

- en ne convoquant pas certaines réunions mensuelles, en rédigeant le compte rendu des autres avant même que les débats n'aient lieu et en n'affichant pas d'autres comptes rendus,
- en me refusant systématiquement la remise de certains documents m'obligeant à faire sans cesse appel à l'inspection du travail,
- en ne remplissant pas vos obligations lors des négociations annuelles obligatoires, lorsque vous avez refusé de me remettre les grilles de salaires ainsi que les documents me permettant de vérifier l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes,
- en me refusant l'accès au registre du délégué du personnel,
- en ne me consultant pas avant l'attribution des congés par roulement et en refusant de justifier vos refus,
- en ne tenant pas à jour le registre du personnel malgré le rappel à l'ordre de la contrôlease du travail.

Enfin, dans le dessein de me faire totalement craquer, vous n'avez pas hésité

à m'adresser trois avertissements dont deux ont été annulés par le conseil de prud'hommes de Poissy. De guerre lasse, je n'ai pas contesté la troisième sanction disciplinaire. Ce sont les raisons par lesquelles, je prends l'initiative de rompre mon contrat de travail. Bien évidemment, compte tenu du contexte de la rupture, je me réserve le droit de saisir le conseil de prud'hommes aux fins de faire requalifier la prise d'acte en licenciement nul, avec toutes les conséquences de droit. " ;

qu'outre les faits énoncés dans ce courrier, M. X... soutient qu'il a été victime de la part de son employeur d'un ensemble de faits constitutifs d'une entrave à ses fonctions de délégué du personnel et d'un harcèlement moral, tant au regard de la définition résultant de l'article L. 1132- 1 du code du travail que de celle résultant de la loi du 27 mai 2008 qui incrimine tout acte de harcèlement moral, même isolé, susceptible d'être relié à une discrimination; que la société Signaux Girod Ile de France conteste avoir commis un quelconque manquement à ses obligations vis à vis de son salarié justifiant la prise d'acte par ce dernier de la rupture de son contrat de travail ; qu'il résulte des éléments du dossier :

- que M. X... a fait l'objet de la part de son employeur de deux avertissements, en date des 10 mars 2005 et 20 janvier 2006, qui ont été annulés par jugements du conseil de prud'hommes de Poissy, à l'encontre desquels l'employeur n'a formé aucun recours,

- que M. X... a dû s'adresser à de multiples reprises à l'inspection du travail pour pouvoir exercer ses fonctions de délégué du personnel et faire respecter par l'employeur la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité au sein de l'entreprise,

- que M. X... verse aux débats des attestations d'anciens collègues de travail, dont aucun élément objectif ne permet de mettre en cause l'impartialité, qui déclarent:

- M. Z... :

« Du haut de la mezzanine, n'entendant pas nos propos, M. Y... directeur de la société Ile de France signalisation a fait la remarque suivante à M. X...: "alors, c'est fini cette réunion syndicale ?"»

- La quasi continuelle surveillance du haut de la mezzanine des employés et plus particulièrement si M. X... était dans l'atelier,

- Mépris constant du rôle de délégué du personnel de M. X... quand celui-ci s'immiscitait dans une séance de remontrances vis à vis d'un employé avec notamment des réflexions type "je ne te parle pas",

- M Y... refusait systématiquement d'écouter les doléances de M. X... concernant l'hygiène, la chaleur dans les locaux, le nettoyage des locaux et toilettes et cuisine " , • M. A... :

”J’ai reçu une lettre recommandée datée du 23/07/07 me reprochant notamment de “bavarder” avec un employé de l’atelier, celui-ci étant le délégué du personnel qui m’avait invité à participer le lundi précédent à la négociation annuelle obligatoire. Demande que j’avais acceptée. Il est étonnant de constater qu’à la suite de ces événements, le délégué du personnel ait dû démissionner de son poste (trop de pression) et que j’ai été moi-même licencié pour des motifs que je conteste à l’heure actuelle”, • M. B... :

” Réflexion diffamatoire de M. Y... à l’adresse de M. X... “tu vas baver les chiffres de la boîte à la concurrence ». Reproches continuels dès que celui-ci s’adressait à moi. Ségrégation en reprochant à M. X... de se servir un café alors que 3 employés discutaient à l’extérieur en toute quiétude sous l’œil du directeur. M. X... apprenait à travailler à des intérimaires, M Y... venait voir le travail effectué et ne s’adressait qu’à l’intérimaire négligeant ainsi des avis plus pertinents”, • M. C... :

”Lors de mon appel téléphonique à M. X... Carlos concernant mes conditions de travail en cabine de peinture, le directeur M. Y... Manuel est venu expulser Carlos prétextant qu’il n’avait rien à faire ici. J’ai été témoin de propos tels que: mêle toi de ce qui te regarde, je ne te parle pas, ainsi que le refus de communiquer des documents tels que : compte rendu Cramif concernant l’efficacité de l’aspiration de la cabine de peinture ainsi que l’attestation de la médecine du travail concernant le risque de danger si les travaux de la cabine ne prenaient effet rapidement, vu l’inefficacité de l’aspiration de la cabine de peinture lors des tests effectués par la Cramif depuis plusieurs mois. Ces tests ont démontré une non conformité aux normes de sécurité obligatoire” ;

qu’au vu de l’ensemble de ces éléments, il apparaît que la société Signaux Girod Ile de France a commis à l’encontre de M. X... des faits répétés constitutifs à la fois d’une entrave à l’exercice de ses fonctions de délégué du personnel et de délégué syndical et d’un harcèlement moral au sens de l’article L. 1152-1 du code du travail justifiant la prise d’acte par l’intéressé de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur, laquelle produit les effets d’un licenciement nul pour violation du statut protecteur ;

ALORS QUE la société Signaux Girod Ile de France a fait valoir dans ses conclusions d’appel (p.21) que la véritable raison de la prise d’acte de rupture du contrat par M. X... en date du 6 juin 2007 était de quitter l’entreprise pour être embauché chez un autre employeur dès le 11 juin suivant et ce, en tentant d’obtenir de substantielles indemnités ; qu’en ne répondant pas aux conclusions de l’exposante dont il ressortait que la prise d’acte de rupture avait pour cause première et déterminante la volonté du salarié de donner sa démission et devait s’analyser comme telle, ce que les premier juges avaient admis, la Cour d’appel a violé l’article 455 du Code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l’arrêt infirmatif attaqué d’AVOIR fixé à la somme de 107

334,42 € l'indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur ;

AUX MOTIFS QUE le salarié protégé, illégalement licencié, qui ne demande pas sa réintégration, peut prétendre au titre de la méconnaissance du statut protecteur, au paiement de l'indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à la fin de la période de protection en cours ;

ALORS QUE le représentant du personnel, dont la prise d'acte de rupture du contrat de travail est analysé en un licenciement nul, a droit à une indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir depuis la date de la rupture jusqu'à l'expiration de la période légale de protection, soit 6 mois s'il est délégué du personnel ou 12 mois s'il est délégué syndical ; qu'en condamnant la société Signaux Girod Ile de France à payer à M. X... une indemnité forfaitaire égale à 45 mois de salaire, soit une somme de 107 334,42 €, représentant la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme du mandat en cours majorée de la rémunération qu'il aurait perçue pendant la période de protection postérieure à la rupture du contrat, la Cour d'appel a violé les articles L.2411-1, L.2411-3, L.2411-5, L.2421-1 et L.2421-3 du Code du travail ;

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles du 11 octobre 2010