

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du 17 décembre 2014
N° de pourvoi: 13-20703
Non publié au bulletin

Cassation partielle

Mme Lambremon (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Piwnica et Molinié, 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, que M. X..., engagé par la société Uniprotect high sec en qualité d'agent de sécurité à compter du 3 juin 2005, titulaire de divers mandats de représentation du personnel, a pris acte le 1er septembre 2009 de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant notamment à l'annulation d'un avertissement qui lui avait été notifié le 24 août 2009, à ce que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement nul et au paiement d'heures de délégation ;

Sur le premier moyen :

Vu les articles 1134 du code civil, L. 1221-1 et L. 2411-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'un rappel de salaire pour le mois d'août 2009 et des congés payés afférents, l'arrêt retient qu'à la suite de la perte du marché sur lequel était affecté le salarié, l'employeur a proposé, et non imposé, au salarié, qui ne faisait pas partie du personnel repris par l'entreprise entrante, courant juin et juillet 2009 d'autres affectations qu'il a refusées bien que conformes à sa qualification professionnelle, en s'abstenant de fait de reprendre une activité au sein de l'entreprise jusqu'à la fin août 2009, qu'en l'absence de toute prestation de travail malgré les relances de l'employeur, la demande de rappel de salaire du salarié au titre du mois d'août 2009 sera rejetée ;

Attendu, cependant, qu'aucune modification de son contrat de travail ou changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé, et qu'en cas de refus par celui-ci de cette modification ou de ce changement, l'employeur doit poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures ou engager la procédure de licenciement en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'il appartenait à l'employeur de saisir l'autorité administrative d'une telle demande et de continuer à rémunérer le salarié dans l'attente de sa décision, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Sur le deuxième moyen :

Vu les articles 1134 du code civil, L. 1221-1, L. 1331-1 et L. 2411-1 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié tendant à l'annulation de l'avertissement du 18 août 2009, l'arrêt énonce que l'employeur a pu faire le choix de le sanctionner par un avertissement en raison d'un manquement à ses obligations professionnelles-refus de toute nouvelle affectation sur un autre site-, sans aller jusqu'à saisir l'inspection du travail pour obtenir l'autorisation de le licencier, que l'avertissement contesté vient sanctionner de manière proportionnée la faute professionnelle du salarié dont la demande d'annulation sera rejetée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'en cas de refus par le salarié protégé d'une modification de son contrat de travail ou d'un changement de ses conditions de travail, il appartient à l'employeur d'engager la procédure de licenciement en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement et que le refus du salarié ne saurait être sanctionné en dehors de cette procédure, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;
Sur le troisième moyen :

Vu les articles L. 1231-1, L. 2143-17, L. 2315-3 et L. 2325-7 du code du travail ;

Attendu que pour dire que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié produit les effets d'une démission, l'arrêt retient que le grief relatif aux heures de délégation sur la période avril/ août 2009 n'est pas en soi d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation contractuelle entre les parties ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que les heures de délégation du salarié n'avaient pas été payées pendant une période de cinq mois, ce dont il résultait que l'employeur avait commis un manquement rendant impossible la poursuite du contrat de travail, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il rejette le moyen de la société Uniprotect high sécurité tiré de la nullité de la procédure, déboute Mme Y... de sa demande de mise hors de cause, prononce la mise hors de cause de l'AGS CGEA Ile-de-France Est, condamne la société Uniprotect high sécurité à payer à M. X... la somme de 1 788, 50 euros au titre des heures de délégation (avril/ août 2009) et 178, 85 euros de congés payés afférents, avec intérêts au taux légal partant du 6 janvier 2010, l'arrêt rendu le 19 septembre 2012, 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 Uniprotect high sécurité aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Uniprotect high sécurité à payer à la SCP Masse-Dessen Thouvenin et Coudray 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 dix-sept décembre deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande en paiement d'un rappel de salaire pour le mois d'août 2009 outre les congés payés afférents, et d'une indemnité de procédure, de l'AVOIR débouté de sa demande de remise d'un bulletin de paie conforme, et d'AVOIR ordonné un partage par moitié entre les parties des dépens en cause d'appel ;

AUX MOTIFS QUE sur les griefs invoqués par M. Aristide X... au soutien de sa prise d'acte, pour considérer que la prise d'acte de rupture de son contrat de travail est justifiée et doit en conséquence produire les effets d'un licenciement nul, ayant exercé au sein de l'entreprise des mandats électifs (délégué du personnel, secrétaire au CHSCT) et syndicaux (délégué syndical, représentant syndical au comité d'entreprise), M. Aristide X... reproche à la SAS UNIPROTECT HIGH SEC les griefs suivants (ses conclusions, page 6) :- non respect de ses engagements suite à l'accord conclu le 8 octobre 2008 (pièce 42 de l'appelant),- mise en oeuvre abusive de la clause contractuelle de mobilité géographique,- non-respect de son statut de salarié protégé en lui imposant de nouvelles affectations,- non-paiement de ses heures de délégation à compter d'avril 2009 ; que M. Aristide X... ayant contesté plusieurs de ses précédentes affectations qui, selon lui, ne respectaient pas sa qualification professionnelle de chef d'équipe SSIAP 2 et doublaient son temps de trajet, un accord a été conclu avec l'intimée le 8 octobre 2008 aux termes duquel, étant confirmé comme Agent d'Exploitation Incendie au coefficient 160, il accepte sa mutation à compter du 29 juillet 2008 sur le site de l'Institut National d'Histoire de l'Art (75002 Paris) classé ERP avec la promesse d'une formation SSIAP 3 financée par l'employeur en 2009 ; que la SAS UNIPROTECT HIGH SEC verse aux débats deux courriels du 31 mars 2009 (pièces 21-22) qu'elle a reçus de la direction de l'Institut National d'Histoire de l'Art à propos d'une évacuation générale incendie s'étant produite la veille, courriels assortis d'une demande expresse visant à ne plus affecter sur place M. Aristide Lopoa qui, au vu du rapport d'incident établi par le chef de site du Groupe Uniprotect (pièce 23), n'était pas présent à son poste en ayant laissé seul l'agent SSIAP 1 (M. Z...), et n'avait pas retranscrit les événements sur le registre prévu à cet effet contrairement aux directives applicables ; qu'il en est directement résulté pour la SAS UNIPROTECT HIGH SEC la perte du marché de l'Institut National d'Histoire de l'Art, marché repris à compter du 1er juin 2009 par la SARL S3M SECURITE qui convoquait M. Aristide X... à un entretien par courrier du 27 mai 2009 aux fins de le reprendre dans ses effectifs après avoir reçu son dossier individuel de l'entreprise sortante ; que cette reprise au sein de la SARL S3M SECURITE n'a pas pu se concrétiser en raison de l'opposition de l'Institut National d'Histoire de l'Art suite aux événements de mars 2009 ayant caractérisé de la part de M. Aristide X... une faute professionnelle ; que M. Aristide X... est ainsi mal venu à reprocher à la SARL UNIPROTECT HIGH SEC « une mise en oeuvre abusive de la clause de mobilité géographique », précisément après l'accord précité du 8 octobre 2008, dans la mesure où sa négligence fautive en mars 2009 a fait perdre ce marché à l'intimée qui a néanmoins transmis son dossier individuel au nouveau titulaire, la SARL S3M SECURITE, qui finalement décidait de ne pas le reprendre sur le site en raison de la ferme opposition toujours exprimée par l'Institut National d'Histoire de l'Art ; que face à cette situation, la SAS UNIPROTECT HIGH SEC, qui n'avait pas à demander à l'inspection du travail une autorisation de transfert pour M. Aristide X... qui ne faisait pas partie du personnel repris par l'entreprise entrante, lui a proposé, et non imposé, courant juin et juillet 2009 d'autres affectations qu'il a refusées bien que conformes à sa qualification professionnelle, en s'abstenant de fait de reprendre une activité au sein de l'entreprise jusqu'à la fin août 2009 ; qu'en l'absence d'exécution de toute prestation de travail malgré les relances de

l'employeur, la demande de rappel de salaire de M. Aristide X... au titre du mois d'août 2009 (1. 946, 33 euros + 194, 63 euros de congés payés afférents) sera d'ores et déjà rejetée, et le jugement entrepris sera en conséquence infirmé sur ce point ;
ALORS QU'aucune modification de son contrat de travail ou changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé, et qu'en cas de refus par celui-ci de ce changement, l'employeur doit poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures ou engager la procédure de licenciement en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement, sans pouvoir priver le salarié de sa rémunération ; que Monsieur X... sollicitait le paiement de son salaire du mois d'août 2009, faisant valoir qu'il n'avait pas consenti aux modifications de son lieu d'affectation proposées par la société en juin et juillet 2009, affectations qui, en outre, doubleraient son temps de trajet ou l'amenaient à travailler de jour comme de nuit ; qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que les changements d'affectation proposés à Monsieur X... emportaient à tout le moins-modification de ses conditions de travail, peu important que ces affectations soient conformes à sa qualification professionnelle, que le salarié était donc en droit de les refuser, et que suite à ce refus, faute pour la société d'avoir engagé la procédure de licenciement, cette dernière aurait dû continuer à rémunérer Monsieur X..., la Cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil et les articles L. 1221-1 et L. 2411-1 du code du travail ;

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande tendant à l'annulation de l'avertissement du 18 août 2009, de l'AVOIR débouté de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure, et d'AVOIR ordonné un partage par moitié entre les parties des dépens en cause d'appel ;
AUX MOTIFS QUE sur l'avertissement disciplinaire, la SAS UNIPROTECT HIGH SEC a notifié un avertissement le 18 août 2009 à M. Aristide X... pour refus de rejoindre sa nouvelle affectation le 7 août ; qu'au soutien de sa contestation, M. Aristide X... indique dans ses écritures (page 13) que « l'employeur ne pouvait sanctionner par un avertissement ce refus... mais conformément à la législation devait solliciter une autorisation de l'Inspecteur du travail de le licencier » ; que contrairement à ce que prétend l'appelant, la SAS UNIPROTECT HIGH SEC a pu faire le choix de le sanctionner par un avertissement en raison d'un manquement à ses obligations professionnelles-refus de toute nouvelle affectation sur un autre site-, sans aller jusqu'à saisir l'inspection du travail pour obtenir l'autorisation de le licencier ; que l'avertissement contesté vient sanctionner de manière proportionnée la faute professionnelle de M. Aristide X... dont la demande d'annulation sera rejetée et le jugement sera ainsi confirmé ;
ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE Mr X... sollicite l'annulation de l'avertissement du 24 Août 2009 ; qu'il ya lieu de constater qu'aucun avertissement n'a été prononcé à l'encontre de Mr X... à cette date ;
ALORS QU'en cas de refus par le salarié protégé d'une modification de son contrat de travail ou d'un changement de ses conditions de travail, il appartient à l'employeur d'engager la procédure de licenciement, en demandant l'autorisation de l'Inspecteur du Travail, le salarié ne pouvant faire l'objet d'une autre sanction disciplinaire ; que Monsieur X... avait fait l'objet d'un avertissement le 18 août 2009, au motif qu'il n'avait pas justifié de ses absences sur le site où l'employeur l'avait nouvellement affecté à compter de juillet 2009 ; que la Cour d'appel a cependant débouté le salarié de sa demande d'annulation de cet l'avertissement, retenant que la société « avait pu faire le choix de le sanctionner par un avertissement en raison d'un manquement à ses obligations professionnelles-refus de toute nouvelle affectation sur un autre site-, sans aller jusqu'à saisir l'inspection du travail pour obtenir l'autorisation de le licencier » ; qu'en statuant de la sorte, alors que le refus de Monsieur X... de changer d'affectation, et donc de conditions de travail, n'était pas fautif, et que suite à ce refus, il incombait à la société soit de solliciter l'autorisation de le licencier

auprès de l'Inspecteur du travail, soit de lui proposer une nouvelle affectation, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil et les articles L. 1221-1, L. 1331-1 et L. 2411-1 du code du travail ;

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande tendant à voir juger que la prise d'acte de la rupture devait être analysée comme une rupture aux torts de l'employeur et produire les effets d'un licenciement nul, de l'AVOIR par suite débouté de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour violation du statut protecteur, d'une indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés sur préavis, d'une indemnité de licenciement, d'une indemnité réparant le préjudice lié au caractère illicite de la rupture, et d'une indemnité de procédure, de l'AVOIR débouté de sa demande de remise de bulletins de paie, certificat de travail et attestation pour PÔLE EMPLOI conformes, de l'AVOIR condamné à payer à la société la somme de 3. 892 € au titre du préavis non exécuté, et d'AVOIR ordonné un partage par moitié entre les parties des dépens en cause d'appel ;

AUX MOTIFS QUE sur les griefs invoqués par M. Aristide X... au soutien de sa prise d'acte, pour considérer que la prise d'acte de rupture de son contrat de travail est justifiée et doit en conséquence produire les effets d'un licenciement nul, ayant exercé au sein de l'entreprise des mandats électifs (délégué du personnel, secrétaire au CHSCT) et syndicaux (délégué syndical, représentant syndical au comité d'entreprise), M. Aristide X... reproche à la SAS UNIPROTECT HIGH SEC les griefs suivants (ses conclusions, page 6) :- non respect de ses engagements suite à l'accord conclu le 8 octobre 2008 (pièce 42 de l'appelant),- mise en oeuvre abusive de la clause contractuelle de mobilité géographique,- non-respect de son statut de salarié protégé en lui imposant de nouvelles affectations,- non-paiement de ses heures de délégation à compter d'avril 2009 ; que M. Aristide X... ayant contesté plusieurs de ses précédentes affectations qui, selon lui, ne respectaient pas sa qualification professionnelle de chef d'équipe SSIAP 2 et doublaient son temps de trajet, un accord a été conclu avec l'intimée le 8 octobre 2008 aux termes duquel, étant confirmé comme Agent d'Exploitation Incendie au coefficient 160, il accepte sa mutation à compter du 29 juillet 2008 sur le site de l'Institut National d'Histoire de l'Art (75002 Paris) classé ERP avec la promesse d'une formation SSIAP 3 financée par l'employeur en 2009 ; que la SAS UNIPROTECT HIGH SEC verse aux débats deux courriels du 31 mars 2009 (pièces 21-22) qu'elle a reçus de la direction de l'Institut National d'Histoire de l'Art à propos d'une évacuation générale incendie s'étant produite la veille, courriels assortis d'une demande expresse visant à ne plus affecter sur place M. Aristide Lopoa qui, au vu du rapport d'incident établi par le chef de site du Groupe Uniprotect (pièce 23), n'était pas présent à son poste en ayant laissé seul l'agent SSIAP 1 (M. Z...), et n'avait pas retranscrit les événements sur le registre prévu à cet effet contrairement aux directives applicables ; qu'il en est directement résulté pour la SAS UNIPROTECT HIGH SEC la perte du marché de l'Institut National d'Histoire de l'Art, marché repris à compter du 1er juin 2009 par la SARL S3M SECURITE qui convoquait M. Aristide X... à un entretien par courrier du 27 mai 2009 aux fins de le reprendre dans ses effectifs après avoir reçu son dossier individuel de l'entreprise sortante ; que cette reprise au sein de la SARL S3M SECURITE n'a pas pu se concrétiser en raison de l'opposition de l'Institut National d'Histoire de l'Art suite aux événements de mars 2009 ayant caractérisé de la part de M. Aristide X... une faute professionnelle ; que M. Aristide X... est ainsi mal venu à reprocher à la SARL UNIPROTECT HIGH SEC « une mise en oeuvre abusive de la clause de mobilité géographique », précisément après l'accord précité du 8 octobre 2008, dans la mesure où sa négligence fautive en mars 2009 a fait perdre ce marché à l'intimée qui a néanmoins transmis son dossier individuel au nouveau titulaire, la SARL S3M SECURITE, qui finalement décidait de ne pas le reprendre sur le site en raison de la ferme opposition toujours exprimée par l'Institut National d'Histoire de l'Art ; que face à cette situation, la

SAS UNIPROTECT HIGH SEC, qui n'avait pas à demander à l'inspection du travail une autorisation de transfert pour M. Aristide X... qui ne faisait pas partie du personnel repris par l'entreprise entrante, lui a proposé, et non imposé, courant juin et juillet 2009 d'autres affectations qu'il a refusées bien que conformes à sa qualification professionnelle, en s'abstenant de fait de reprendre une activité au sein de l'entreprise jusqu'à la fin août 2009 ; qu'en l'absence d'exécution de toute prestation de travail malgré les relances de l'employeur, la demande de rappel de salaire de M. Aristide X... au titre du mois d'août 2009 (1. 946, 33 euros + 194, 63 euros de congés payés afférents) sera d'ores et déjà rejetée, et le jugement entrepris sera en conséquence infirmé sur ce point ; que la SARL UNIPROTECT HIGH SEC, comme elle en justifie (ses pièces 42-43), a conclu le 24 juillet 2009 une convention de formation professionnelle avec l'ISIG en vue d'inscrire M. Aristide X... à un stage de Chef de service de sécurité incendie-formation SSIAP 3- qui devait se dérouler du 12 octobre au 24 décembre 2009 ; que la prise d'acte notifiée par M. Aristide X... le 1er septembre 2009 a rendu caduc ce stage, de sorte qu'il est mal fondé à reprocher à l'intimée dans sa lettre de prise d'acte du 1er septembre 2009 un manquement sur ce point ; que la décision déférée sera ainsi confirmée en ce qu'elle l'a débouté de sa demande indemnitaire pour absence de formation SSIAP 3 (5. 000 euros) ; qu'en application des articles L. 2325-7, L. 2315-3 et L. 2143-17 du code du travail, les heures de délégation pour l'exercice d'un mandat électif ou syndical sont de plein droit considérées comme un temps de travail effectif, devant être payées comme tel à l'échéance normale sans possibilité d'en réduire le montant en fonction des heures qui ne seraient pas travaillées durant le mois, et ce n'est qu'après avoir rémunéré ces heures que l'employeur pourra éventuellement en contester l'utilisation faite par le salarié ; que l'argumentaire développé par la SAS UNIPROTECT HIGH SEC, qui développe une contestation de principe contraire aux règles précitées, est en conséquence totalement inopérant ; que M. Aristide X... peut ainsi réclamer à juste titre la somme de 1. 788, 50 euros (et 178, 85 euros de congés payés afférents) représentant le montant de ses heures de délégation non rémunérées par l'intimée sur la période avril/ août 2009, avant sa prise d'acte du 1er septembre ; que la SAS UNIPROTECT HIGH SEC sera en conséquence condamnée à lui payer ladite somme non spécialement contestée dans son mode de calcul (conclusions de l'appelant, page 12) avec intérêts au taux légal partant du 6 janvier 2010, date de réception par l'employeur de la convocation en bureau de jugement, et le jugement critiqué sera infirmé sur le quantum retenu (1. 052, 66 euros + 105, 27 euros) ; que de l'ensemble des griefs développés par M. Aristide X..., seul est établi celui relatif aux heures de délégation sur la période avril/ août 2009, grief n'étant pas en soi d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation contractuelle de travail entre les parties, de sorte que sa prise d'acte injustifiée du 1er septembre 2009 doit produire les effets d'une démission et qu'il y a lieu de confirmer sur ce point la décision déférée l'ayant débouté de ses demandes liées à la rupture (indemnité compensatrice de préavis, congés payés afférents, indemnité de licenciement, indemnité pour licenciement nul), de même que de celle pour violation du statut protecteur ; que sur la demande reconventionnelle de la SAS UNIPROTECT HIGH SEC, dans l'hypothèse où comme en l'espèce la prise d'acte injustifiée produit les effets d'une démission, le salarié est redevable à l'employeur du montant de l'indemnité compensatrice de préavis résultant de l'application de l'article L. 1237-1 du code du travail ; que M. Aristide X... sera en conséquence condamné reconventionnellement à payer à la SAS UNIPROTECT HIGH SEC la somme de 3. 892 euros à titre d'indemnité compensatrice pour le préavis non effectué (2 mois de salaires ou 2 x 1. 946 euros) ; que la décision critiquée sera infirmée en ce qu'elle a débouté la SARL UNIPROTECT HIGH SEC de sa demande reconventionnelle à ce titre ; ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE sur la qualification de la prise d'acte de rupture du contrat de travail, Aristide X... sollicite qu'il soit déclaré que sa prise d'acte de rupture du contrat de travail en date du 1er Septembre 2009 soit prononcée aux torts et

griefs de son employeur et produise en conséquence les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison des 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 dans le cas contraire, d'une démission ; qu'il appartient donc au Juge de déterminer si les faits invoqués par Mr X... justifient ou non la rupture du contrat de travail et d'en déduire si cette dernière produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'une démission ; que la prise d'acte de rupture est ainsi libellée : « Je fais suite aux manquements et non respect de vos obligations contractuelles et légales. Il y a eu trop d'abus et d'affectations irrégulières dans le cadre d'exécution de mon contrat de travail. Les faits juridiques suivants ont été chronologiquement établis. Le 20 juin 2008, saisine de l'Inspection du travail par l'organisation syndicale SNEPS-CFTC. Le 25 Juin, saisine du conseil des prud'hommes en procédure de référés. Le 30 Juin 2008, l'inspecteur du travail, dans le cadre d'une médiation vous a établi par courrier un constat. Le 31 Juillet 2008, le conseil de céans a prononcé une décision de radiation à l'audience publique. Le 8 Octobre 2008, nous avons abouti à un accord écrit signés sous toute réserve. Le 1er Juin 2009, suite à la perte prévisible et programmée du contrat de prestation à l'INHA, je suis resté en attente d'une nouvelle affectation. Le 19 Juin 2009, l'inspectrice du travail m'a confirmé dans le cadre d'un rendez-vous téléphonique l'inefficacité de sa médiation, au sujet du différend qui nous oppose sur mon affectation et mon statut catégoriel. Les 25 Juin 2009, 20 Juillet 2009, et 5 Août 2009, je vous ai adressés des courriers.

Subséquemment, Je n'ai pas bénéficié de ma formation professionnelle SSIAP 3, sachant qu'un accord écrit le prévoyait aux dates de Juin-Juillet-Août 2009, Je m'estime victime, d'une discrimination en matière de classification catégorielle et de rémunération en rapport avec la fonction de chef d'équipe SSIAP 2, Je ne suis pas payé au taux horaire applicable le mieux avantageux dans la grille conventionnelle des salaires en vigueur de la CCN 3196, D'autre part, Je dénonce une autre discrimination dans ma rémunération. Le non paiement de mes crédits d'heures depuis les mois d'avril/ mai/ juin/ juillet/ août 2009. Egalement je bénéficie de 35 heures de délégation mensuelles exigibles dans le cadre de mon mandat électif et désignatif (délégué du personnel-délégué syndical-secrétaire du CHSCT). Il n'existe plus sur mon bulletin de paye la rubrique 1516 ou 1517, heures supplémentaires 25 % anticipées ou heures supplémentaires non majorées qui correspondent au paiement de mes heures de délégations. L'employeur justifie ces manquements par des raisons subjectives et partisans. L'employeur est tenu selon les usages d'assurer l'égalité de traitement mensuel entre tous les représentants du personnel. Il existe désormais une différence de traitement qui m'est préjudiciable financièrement. Je me vois contraint de prendre acte de la rupture de mon contrat de travail aux torts exclusifs de l'entreprise. Je conteste en conséquence par la présente, l'avertissement disciplinaire suite à une mise en demeure de justifier mon absence sur le site des îlots de marinier. Il y a eu violation délibéré de mon statut protecteur de salarié. Il n'y a pas eu de reprise effectif de mon travail sur ce site, parce que la loi interdit l'affectation sur tout lieu de travail du salarié protégé sans l'accord préalable de celui-ci. Je refuse cette affectation qui entraîne une modification de mes conditions de travail et de mon contrat de travail par mon déclassement professionnelle. Si le doute subsiste, il profite au salarié. Il existe une inadéquation entre les postes de travail sur lesquels vous voudriez m'affecter et ma qualification professionnelle SSIAP 2. Elle constitue également une nouvelle discrimination. Le présent courrier ne constitue en aucun cas une démission » ; que globalement, les griefs évoqués par Mr X... et justifiant de son point de vue la prise d'acte de rupture portent sur 4 points qui seront successivement examinés : affectations imposées, discrimination catégorielle et de rémunération en rapport avec la fonction de chef d'équipe SSIAP 2, non paiement des crédits d'heures de délégation à partir du mois de Avril 2009, non respect de l'accord du 8 Octobre 2008 portant notamment sur la

formation au SSIAP 3 ; que sur le grief portant sur les changements d'affectations qui ont été faites sans l'accord du salarié, alors que celui-ci bénéficie du statut de salarié protégé, interdisant toute modification des conditions de travail sans l'accord du salarié, il ya lieu de constater que dans un premier temps, après la perte du contrat INHA sur lequel était affecté Mr X... (et compte tenu qu'il n'y a pas eu transfert de son contrat de travail), la société l'a informé le 25 Juin 2009 d'une affectation sur un site de Massy Campus, sans avoir sollicité son accord, puis que suite à la réclamation de Mr X... en ce sens, chacune des affectations proposées par la société ont fait l'objet d'une proposition écrite ; que sur le grief portant sur l'absence de reconnaissance du statut de chef d'équipe SSIAP2, il y a lieu de considérer, d'une part, qu'en date du 1er Décembre 2007, la classification des métiers repères est entrée en vigueur et dans le cadre de celle-ci, Mr X... a été classé en qualité d'agent de sécurité catégorie « agent d'exploitation-niveau 4 échelon I-coefficient 160 », statut qui a été validé de manière anticipée par avenant au contrat de travail en date du 28 Mai 2007 mais qui ne constitue pas une reconnaissance de statut de chef d'équipe contrairement à ce que soutient Mr X..., et confirmé au terme de l'accord du 8 Octobre 2008, et d'autre part que Mr X... ne justifie pas avoir occupé de manière incontestable des fonctions de chef d'équipe de services de sécurité incendie lui permettant de revendiquer le statut d'agent de maîtrise coefficient 150, et en ce sens, il convient d'indiquer que le fait d'avoir obtenu le diplôme de chef d'équipe des services de sécurité incendie et d'assistance à personnes SSIAP 2 ne constitue pas une obligation pour l'employeur de reconnaître le statut de chef d'équipe revendiqué par Mr X... ; qu'il peut alors être conclu, là, que la société a respecté son obligation de solliciter l'accord de son salarié pour ce qui concerne les affectations, même s'il a fallu que son salarié lui rappelle ses obligations, et qu'elle n'avait donc nullement l'obligation de lui proposer une affectation en qualité de chef d'équipe ; que sur le grief de non paiement des crédits d'heures de délégation à partir du mois de Avril 2009, il y a lieu de considérer qu'il ressort des explications des parties qu'en application d'un usage, le salarié représentant du personnel bénéficie d'un temps de délégation utilisé en dehors du temps de travail et rémunéré comme tel à condition que le dit salarié signale le nombre d'heures utilisées à son employeur aux fins de paiement ; qu'en l'espèce, il apparaît que Mr X... n'a pas fait les diligences devant lui permettre d'être rémunéré de ses heures de délégation, de telle sorte qu'il ne peut raisonnablement invoquer ce grief à l'encontre de son employeur pour justifier la prise d'acte de rupture de son contrat de travail ; qu'il sera précisé là, que concernant plus particulièrement les heures de délégation des mois de Avril à Juin 2009, Mr X... a communiqué en cours de procédure sa demande de paiement à hauteur de $33 + 35 + 35 = 103$ heures, ce que la société indique accepter de payer, ce qui représente une somme de $103 \times 10,22 = 1.052,66$ Euros, somme à laquelle il convient de rajouter 105,27 Euros au titre des congés payés afférents ; que sur le grief de non respect des termes de l'accord du 8 Octobre 2008, en ce qu'il prévoit une formation SSIAP 3 sur le plan de formation 2009, l'examen des diverses pièces versées aux débats montre que si cette formation n'a pu avoir lieu aux dates initialement prévues, il apparaît de manière incontestable qu'une convention de formation professionnelle a été signée le 24 Juillet 2009 entre la société et l'organisme de formation ISIG POINT BLEU aux termes de laquelle une formation de chef de service de sécurité incendie (destinée à des salariés titulaires du SSIAP 2) d'une durée de 216 heures accueillera Mr X... sur 3 périodes échelonnées du 12 Octobre au 24 Décembre 2009 ; qu'ainsi, donc, Mr X... ne peut se prévaloir, malgré ce qu'il a pu écrire dans divers courriers, de ce que la société n'aurait pas respecté les termes de l'accord du 8 Octobre 2008 ; qu'en conséquence, il ressort de l'ensemble de ces éléments que les griefs invoqués par Mr X... à l'encontre de la société UNIPROTECT HIGH SEC ne sont pas établis et ne sauraient justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'entreprise, de telle sorte que cette prise d'acte produira les effets d'une démission ; qu'ainsi Mr X... sera débouté de l'ensemble des demandes relatives à la

rupture du contrat de travail, à savoir paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, paiement de l'indemnité de licenciement, paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que Mr X... sollicite l'obtention de dommages intérêts pour violation du statut protecteur ; qu'en l'espèce, Mr X... ne justifie pas de ce que son statut de délégué syndical a été violé, et notamment, il ressort, ainsi qu'il a été dit plus haut, qu'il ne lui a été imposé aucune modification de ses conditions de travail ; qu'il y a donc lieu en conséquence, de débouter Mr X... de sa demande ;

ALORS 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 par le salarié la justifient, soit, dans le cas contraire, les effets d'une démission ; que constitue un manquement grave aux obligations de l'employeur, justifiant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié à ses torts, et la nullité de la rupture du contrat pour violation du statut protecteur du salarié, le refus de l'employeur de payer des heures de délégation à échéance normale ; que toutefois, la Cour d'appel, qui a condamné l'employeur à payer à Monsieur X... le montant de ses heures de délégation non rémunérées par la société sur la période avril/ août 2009, a retenu que ce grief, qui était invoqué par le salarié à l'appui de sa prise d'acte, « n'était pas en soi d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation contractuelle de travail entre les parties, de sorte que sa prise d'acte injustifiée du 1er septembre 2009 devait produire les effets d'une démission » ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 2143-17, L. 2315-3 et L. 2325-7 du code du travail ;

ALORS encore QU'en toute hypothèse, la cassation à intervenir sur le premier et/ ou le deuxième moyen du pourvoi, aux termes desquels Monsieur X... a été privé de sa rémunération d'août 2009 et s'est vu infliger un avertissement le 18 août 2009 de manière illicite, pour avoir refusé un changement de ses conditions de travail, entraînera, par application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef de la prise d'acte, ces griefs, ajoutés à celui tiré du non paiement des heures de délégation, constituant des manquements suffisamment graves de l'employeur pour justifier la rupture du contrat à ses torts.

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 19 septembre 2012