

**Cour de cassation  
chambre sociale**

**Audience publique du 12 avril 2012**

**N° de pourvoi: 10-28697**

Non publié au bulletin

**Cassation partielle**

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

SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Monod et Colin, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique relevé d'office après avis donné aux parties conformément à l'article 1015 du code de procédure civile :

Vu l'article L. 425-1 devenu R. 2421-6 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 3 septembre 1981 par la société Asertec en qualité d'agent de sécurité, son contrat de travail ayant été transféré à la société Mayday sécurité le 1er janvier 1988 ; que le 1er juin 1988, M. X... a été désigné en qualité de délégué syndical ; que mis à pied à titre conservatoire le 24 octobre 1995, l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser son licenciement le 14 décembre suivant ; que le 15 avril 1996, M. X... a pris acte de la rupture de son contrat de travail ;

Attendu que pour dire que la prise d'acte s'analysait en une démission et débouter en conséquence le salarié de ses demandes, la cour d'appel énonce que la circonstance que l'inspection du travail a constamment refusé l'autorisation de licenciement sollicitée par l'employeur ne vaut pas approbation du comportement du salarié, que la question du retour du salarié sur le site d'Evry doit être analysée au regard du comportement habituel du salarié qui par ses retards continuels et son refus réitéré de respecter les consignes a provoqué des protestations du client, que son comportement inadmissible interdisait à l'employeur de le maintenir dans son équipe et en dernier lieu, que le salarié avait refusé une affectation sur un nouveau site ;

Attendu cependant que **le fait par l'employeur de ne pas rétablir dans ses fonctions le salarié protégé mis à pied à titre conservatoire et dont l'autorisation de licenciement a été refusée, constitue une violation du statut protecteur et une inexécution des obligations contractuelles, justifiant la prise d'acte de la rupture laquelle produit les effets d'un**

## **licenciement nul ;**

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il n'était pas contesté que le salarié n'avait pas été rétabli dans ses fonctions, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

## **PAR CES MOTIFS :**

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a infirmé le jugement du conseil de prud'hommes, l'arrêt rendu le 28 octobre 2010, 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 Mayday sécurité aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Mayday sécurité à payer 2 500 euros à M. X... ;

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 douze avril deux mille douze.

## **MOYEN ANNEXE au présent arrêt**

Moyen produit par la SCP Monod et Colin, avocat aux Conseils pour M. X...

## **MOYEN UNIQUE DE CASSATION**

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir jugé que sa prise d'acte de la rupture devait s'analyser comme une démission et d'avoir débouté Monsieur X... de l'ensemble de ses demandes d'indemnité de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés y afférent, et de dommages-intérêts ;

AUX MOTIFS QUE la prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou d'une démission dans le cas contraire ; que Monsieur René X... a exposé ses griefs dans sa lettre du 15 avril 1996, y ajoutant en cours de procédure une référence à la notion de harcèlement moral ; que s'agissant des nombreux litiges ayant opposé les parties devant différentes juridictions, les faits sont constants mais ne peuvent être imputés à faute au seul employeur dans la mesure notamment où les décisions de justice rendues dans le cadre de ces conflits ne lui ont pas été systématiquement défavorables, au tout premier chef sur la question du maintien des avantages acquis des anciens salariés d'ASERTEC qui a été le

déclencheur du combat syndical de Monsieur X... ; que les faits que Monsieur X... qualifie d'entraves à l'exercice des droits syndicaux s'inscrivent dans ce contexte et peuvent d'autant moins justifier une prise d'acte qu'ils sont anciens et, pour certains, ont déjà été jugés ; que la discrimination invoquée par le salarié sur ce fondement, notamment en rapprochant sa situation de celle d'un collègue de travail, Monsieur Mayunga Y..., ayant comme lui et quelques mois plus tard pris acte de la rupture de son contrat de travail, n'est pas avérée alors que la cour, par arrêt du 15 octobre 2009, a déclaré dans cet autre litige la discrimination alléguée non caractérisée ; que les retenues opérées sur le salaire de Monsieur X... n'ont aucun caractère abusif, comme cela a été établi ci-dessus ; que Monsieur X... invoque des pressions morales et physiques continues et des mesures vexatoires depuis 1988, voire une entreprise de harcèlement moral ; que les pièces versées aux débats font apparaître que son comportement fréquemment outrancier et insubordonné ont conduit l'employeur à exercer son pouvoir disciplinaire à plusieurs reprises de manière légitime et exempte de tout abus de droit ; que la circonstance que l'inspection du travail a constamment refusé l'autorisation administrative de licenciement sollicitée par l'employeur ne vaut pas approbation du comportement du salarié, les décisions constatant d'ailleurs à deux reprises la réalité de faits fautifs commis par Monsieur X... ; que Monsieur X... se déclare victime d'une agression physique sur son lieu de travail le 24 octobre 1995 ; qu'il s'avère en réalité qu'alors qu'il refusait de manière continue de porter son uniforme, son chef de service, Monsieur Jean-Claude Z..., a fait intervenir deux inspecteurs de l'entreprise et dans la volonté d'établir une preuve concrète de l'insubordination du salarié, a tenté de le photographier ; que Monsieur X... s'est alors précipité sur lui et l'a jeté à terre, comme en attestent les deux témoins de la scène ; que si la tentative d'usage d'un appareil photographique était maladroite, elle ne présentait aucun péril physique pour Monsieur X... et ne pouvait s'analyser comme une agression ; qu'elle ne justifiait en rien sa réaction disproportionnée et particulièrement dangereuse pour son protagoniste ; que cette scène ne saurait donc justifier la prise d'acte ; que la question du retour de Monsieur X... sur le site du Crédit Lyonnais « PRO » à Evry doit être analysée au regard du comportement habituel du salarié qui, par ses retards continuels et son refus répété de respecter des consignes d'autant plus importantes qu'était en jeu la sûreté des personnels et des biens confiée à sa garde, a provoqué, comme cela s'était déjà produit sur un site précédent, des protestations du client refusant l'affectation de l'intéressé dans ses locaux ; que par ailleurs, le comportement inadmissible de Monsieur X... à l'égard de Monsieur Z... interdisait à la société MAYDAY SECURITE, qui était tenue envers ce dernier à une obligation de sécurité de résultat, de maintenir dans son équipe un salarié qui l'avait gravement agressé et qui était susceptible de réitérer des agissements de même nature ; qu'en dernier lieu, Monsieur X... a refusé une affectation sur un nouveau site ; que la prise d'acte de Monsieur X..., non justifiée par les faits invoqués à la charge de l'employeur, doit produire les effets d'une démission ;

1°) ALORS, d'une part, QUE le salarié faisait valoir que son employeur avait une politique délibérée d'éviction des salariés engagés dans un syndicat et que les pressions subies s'inscrivaient dans une optique de licenciement

programmé ; qu'en n'examinant pas ce moyen déterminant, la cour d'appel a privé sa décision de motifs, en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

2°) ALORS, d'autre part, QUE Monsieur X... faisait valoir que son employeur a pratiqué une politique hostile et provocatrice à son égard pour le pousser à la faute ou à la démission et produisait des attestations en ce sens ; qu'en ne répondant pas à ce moyen déterminant, expliquant l'attitude de monsieur X... vis-à-vis de son employeur, la cour d'appel a privé sa décision de motifs, en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS, enfin, QUE Monsieur X... faisait encore valoir qu'il avait pris acte de la rupture du contrat le 15 avril 1996 après une mise à pied à titre conservatoire intervenue en réponse à l'altercation du 24 octobre 1995, sans que son employeur ne décide d'un terme à cette mise à pied tandis que l'autorisation de le licencier pour faute relativement à cette altercation avait été refusée par l'inspecteur du travail, et malgré l'intervention de ce dernier s'étonnant le 22 janvier 1996, de sa non-réintégration dans l'entreprise ; Monsieur X... soutenait que ce comportement de la société MAYDAY SECURITE était constitutif d'une faute ; qu'en ne répondant pas à ce moyen déterminant, la cour d'appel a encore privé sa décision de motifs, en violation de l'article 455 du code de procédure civile.

**Décision attaquée** : Cour d'appel de Paris du 28 octobre 2010