

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 18 septembre 2019

N° de pourvoi: 18-15765

ECLI:FR:CCASS:2019:SO01253

Publié au bulletin

Cassation partielle sans renvoi

M. Cathala (président), président

SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, SCP Coutard et Munier-Apire, 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 Mme O... a été engagée le 26 décembre 2009 en qualité d'assistante de direction par la société Puget Drive exerçant sous l'enseigne Mc Donald's ; qu'elle a démissionné de son emploi et de son mandat de délégué du personnel le 24 avril 2013 et a saisi le 6 octobre 2014 la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de sa démission en une prise d'acte aux torts de l'employeur ; que l'affaire a été portée directement devant le bureau de jugement ;

Sur le deuxième moyen et sur les deuxième et troisième branches du troisième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens ci-après annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande tendant à déclarer

prescrites les demandes de la salariée, alors, selon le moyen, que devant le conseil de prud'hommes, l'affaire n'est portée directement devant le bureau de jugement que lorsque le salarié sollicite la qualification de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits que le salarié reproche à son employeur, et non pas lorsqu'il a démissionné sans réserve ; que, par suite, l'action est prescrite lorsque le bureau de jugement est saisi de la qualification d'une démission sans réserve plus de deux ans à compter du jour de celle-ci ; qu'en l'espèce, l'arrêt attaqué a relevé et il était acquis aux débats que la salariée avait, non pas pris acte de la rupture de son contrat de travail, mais démissionné sans réserve le 24 avril 2013 ; qu'en affirmant néanmoins que l'action de la salariée n'était pas prescrite, au motif que l'article L. 1451-1 du code de travail ne fait aucune différence entre une rupture du contrat de travail par prise d'acte du salarié aux torts de l'employeur et une rupture résultant d'une démission dont il est demandé la requalification en licenciement irrégulier et infondé, de sorte que la salariée, en portant l'affaire directement devant le bureau de jugement le 6 octobre 2014, avait valablement saisi le conseil de prud'hommes, peu important que le jugement du conseil de prud'hommes de Fréjus du 21 janvier 2016 ait renvoyé les parties à l'audience de conciliation, la cour d'appel a violé les articles L. 1451-1 et L. 1471-1 du code du travail ;

Mais attendu que l'article L. 1451-1 du code du travail prévoit que, lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine ;

Et attendu que la cour d'appel a exactement décidé que, l'article L. 1451-1 du code du travail ne faisant pas de distinction entre une rupture du contrat de travail par prise d'acte du salarié aux torts de l'employeur et une rupture résultant d'une démission dont il est demandé la requalification, la salariée avait valablement saisi le conseil de prud'hommes le 6 octobre 2014 de sorte que sa demande n'était pas prescrite ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur la première branche du troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire non valable la démission de la salariée et de dire que la rupture de son contrat de travail s'analyse en un licenciement nul et de le condamner au paiement de diverses sommes à titre des indemnités de rupture et de dommages-intérêts, alors, selon le moyen, que lorsqu'elle est notifiée sans réserve, la démission ne peut être considérée comme équivoque que si elle est remise en cause dans un délai raisonnable ; qu'en l'espèce, la salariée a démissionné sans réserve le 24 avril 2013, en écrivant à son employeur : « Je souhaite démissionner de mon poste d'assistante de direction que j'occupe au sein de la SASU Puget Drive depuis le 1er janvier 2010. Je vous demanderai s'il vous plaît de ne pas effectuer mon préavis qui est de deux mois. De plus, je démissionne aussi de mon poste de délégué du personnel à compter de ce jour. Je vous remercie d'avance pour votre compréhension » ; qu'en affirmant que cette démission n'était pas valable et que la rupture devait s'analyser en un licenciement nul, au motif que la démission était motivée par les agissements de

harcèlement commis par l'employeur, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations dont il ressortait que la salariée n'avait saisi le conseil de prud'hommes de Fréjus que le 6 octobre 2014, soit plus de dix-sept mois après sa démission, de sorte que celle-ci n'avait pas été remise en cause dans un délai raisonnable, violant ainsi les articles L. 1231-1 et L. 1237-1 du code du travail ;

Mais attendu que, sous le couvert de violation de la loi, le moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine des juges du fond, qui ont relevé que la salariée établissait l'existence d'un important différend avec sa hiérarchie depuis le mois d'avril 2012 résultant des faits de harcèlement commis par son directeur général ;

Sur le quatrième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul, de dommages-intérêts pour harcèlement moral, d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour violation du statut protecteur, alors, selon le moyen, que le salarié licencié en violation de son statut protecteur et qui ne demande pas sa réintégration peut prétendre soit à une indemnité forfaitaire égale au montant des salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de sa période de protection s'il présente sa demande d'indemnisation avant cette date, soit à une indemnité dont le montant est fixée par le juge en fonction du préjudice subi lorsqu'il introduit sa demande après l'expiration de sa période de protection sans justifier de motifs qui ne lui soient pas imputables ; qu'en affirmant en l'espèce que la salariée avait valablement engagé son action en saisissant directement le bureau de jugement du conseil de prud'hommes de Fréjus le 6 octobre 2014, de sorte qu'elle avait droit à l'intégralité des salaires qu'elle aurait perçus jusqu'à la fin de la période de protection, au motif que l'article L. 1451-1 du code de travail ne fait aucune différence entre une rupture du contrat de travail par prise d'acte du salarié aux torts de l'employeur et une rupture résultant d'une démission dont il est demandé la requalification en licenciement irrégulier et infondé, tandis que, en l'état de la démission sans réserve de la salariée intervenue le 24 avril 2013, seul le renvoi de l'affaire à l'audience de conciliation par jugement du conseil de prud'hommes de Fréjus du 21 janvier 2016 avait valablement saisi ce dernier, soit après la fin de la période de protection intervenue le 8 janvier 2016, et qu'il n'était pas allégué de motifs non imputables à la salariée justifiant cette saisine après la fin de la période de protection, la cour d'appel a violé les articles L. 1451-1, L. 2411-1 et L. 2411-5 du code du travail ;

Mais attendu que le salarié licencié en violation de son statut protecteur et qui ne demande pas sa réintégration peut prétendre soit à une indemnité forfaitaire égale au montant des salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de sa période de protection s'il présente sa demande d'indemnisation avant cette date, soit à une indemnité dont le montant est fixée par le juge en fonction du préjudice subi lorsqu'il introduit sa demande après l'expiration de sa période de protection sans justifier de motifs qui ne lui soient pas imputables ;

Qu'ayant retenu que l'action avait été valablement engagée par la salariée le 6 octobre 2014, avant l'expiration de sa période de protection le 8 janvier 2016, la cour d'appel a exactement décidé que sa demande en paiement des salaires jusqu'au terme de son

mandat de délégué du personnel était justifiée ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le cinquième moyen :

Vu l'article L. 1235-4 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, applicable en la cause ;

Attendu qu'après avoir dit non valable la démission de la salariée et dit que cette rupture s'analyse en une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement nul, l'arrêt condamne l'employeur à rembourser à Pôle emploi ou aux organismes intéressés, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail les indemnités de chômage versées à la salariée du jour de son licenciement, dans la limite de six mois ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le remboursement des indemnités de chômage ne pouvait être ordonné en cas de nullité du licenciement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du même code ;

Et attendu qu'il convient de condamner la société Puget Drive qui succombe pour l'essentiel aux dépens d'instance ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne l'employeur à rembourser à Pôle emploi ou aux organismes intéressés, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, les indemnités de chômage versées à la salariée du jour de son licenciement, dans la limite de six mois, l'arrêt rendu le 6 avril 2018, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

DIT n'y avoir lieu à remboursement par la société Puget Drive au Pôle emploi concerné des indemnités de chômage payées à la salariée ;

Condamne la société Puget Drive aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Puget Drive à payer à Mme O... 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 et signé par Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen en ayant délibéré, conformément aux dispositions des articles 452, 456 et 1021 du code de procédure civile en remplacement du conseiller référendaire rapporteur empêché, en son audience publique du dix-huit septembre deux mille dix-neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, avocat aux Conseils, pour la société Puget Drive

PREMIER MOYEN DE CASSATION :

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté la société Puget Drive de sa demande tendant à voir déclarer prescrites les demandes de Mme Z... O... et, en conséquence, d'avoir dit non valable la démission de Z... O... de son emploi auprès de la SASU Puget Drive, d'avoir dit qu'est imputable à l'employeur la rupture du contrat de travail conclu entre la SASU Puget Drive, employeur, et Z... O..., salariée, et que cette rupture s'analyse en licenciement nul, d'avoir condamné la SASU Puget Drive à verser à Z... O... les sommes de 12 000 euros représentant les dommages intérêts pour licenciement nul, 3 000 euros à titre de dommages intérêts pour faits de harcèlement, 2 782,33 euros à titre d'indemnité de licenciement, 63 830 euros à titre de dommages intérêts pour violation du statut protecteur, avec intérêts au taux légal capitalisés à compter du jugement déféré pour les condamnations prononcées au titre des créances indemnitaires et à compter de la date de notification de la lettre recommandée convoquant la SASU Puget Drive devant le bureau de conciliation pour les condamnations prononcées au titre de l'exécution du contrat de travail, d'avoir condamné l'employeur à délivrer à Z... O... la remise des bulletins de paye des mois d'avril et mai 2014, du certificat de travail, le reçu pour solde de tout compte et de l'attestation Pôle emploi, rectifiés conformément aux énonciations du présent arrêt, sous astreinte de 80 euros par jour de retard à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la notification du présent arrêt, d'avoir condamné l'employeur à payer à la salariée la somme de 1 500 euros sur la base de l'article 700 du code de procédure civile et d'avoir condamné l'employeur à rembourser à Pôle Emploi, ou aux organismes intéressés, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, les indemnités de chômage versées à la salariée du jour de son licenciement, dans la limite de six mois ;

AUX MOTIFS QU' en droit, l'article L 1451-1 du code du travail dispose que, lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son

employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine. Ce texte ne fait aucune différence entre une rupture du contrat de travail par prise d'acte du salarié, aux torts de l'employeur, et une rupture résultant d'une démission dont il est demandé la requalification en licenciement irrégulier et infondé. Il s'ensuit que c'est valablement que Z... O... avait saisi le conseil des prud'hommes, le 6 octobre 2014, peu important que le jugement du 21 janvier 2016 ait renvoyé les parties à l'audience de conciliation. L'action entreprise par la salariée ne saurait donc être déclarée prescrite ;

ALORS QUE devant le conseil de prud'hommes, l'affaire n'est portée directement devant le bureau de jugement que lorsque le salarié sollicite la qualification de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits que le salarié reproche à son employeur, et non pas lorsqu'il a démissionné sans réserve ; que, par suite, l'action est prescrite lorsque le bureau de jugement est saisi de la qualification d'une démission sans réserve plus de deux ans à compter du jour de celle-ci ; qu'en l'espèce, l'arrêt attaqué a relevé et il était acquis aux débats que la salariée avait, non pas pris acte de la rupture de son contrat de travail, mais démissionné sans réserve le 24 avril 2013 ; qu'en affirmant néanmoins que l'action de la salariée n'était pas prescrite, au motif que l'article L. 1451-1 du code de travail ne fait aucune différence entre une rupture du contrat de travail par prise d'acte du salarié aux torts de l'employeur et une rupture résultant d'une démission dont il est demandé la requalification en licenciement irrégulier et infondé, de sorte que la salariée, en portant l'affaire directement devant le bureau de jugement le 6 octobre 2014, avait valablement saisi le conseil de prud'hommes, peu important que le jugement du conseil de prud'hommes de Fréjus du 21 janvier 2016 ait renvoyé les parties à l'audience de conciliation, la cour d'appel a violé les articles L. 1451-1 et L. 1471-1 du code du travail.

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION :

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit non valable la démission de Z... O... de son emploi auprès de la SASU Puget Drive, d'avoir dit qu'est imputable à l'employeur la rupture du contrat de travail conclu entre la SASU Puget Drive, employeur, et Z... O..., salariée, et que cette rupture s'analyse en licenciement nul, d'avoir condamné la SASU Puget Drive à verser à Z... O... les sommes de 12 000 euros représentant les dommages intérêts pour licenciement nul, 3 000 euros à titre de dommages intérêts pour faits de harcèlement, 2 782,33 euros à titre d'indemnité de licenciement, 63 830 euros à titre de dommages intérêts pour violation du statut protecteur, avec intérêts au taux légal capitalisés à compter du jugement déféré pour les condamnations prononcées au titre des créances indemnitaires et à compter de la date de notification de la lettre recommandée convoquant la SASU Puget Drive devant le bureau de conciliation pour les condamnations prononcées au titre de l'exécution du contrat de travail, d'avoir condamné l'employeur à délivrer à Z... O... la remise des bulletins de paye des mois d'avril et mai 2014, du certificat de travail, le reçu pour solde de tout compte et de l'attestation Pôle emploi, rectifiés conformément aux énonciations du présent arrêt, sous astreinte de 80 euros par jour de retard à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la notification du présent arrêt, d'avoir condamné l'employeur à payer à la salariée la somme de 1 500 euros sur la base de l'article 700 du code de procédure civile et d'avoir condamné l'employeur à rembourser à Pôle Emploi, ou aux organismes intéressés, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, les indemnités de chômage versées à la salariée du jour de son licenciement, dans la limite de six mois ;

AUX MOTIFS QU' en droit, l'article L 1451-1 du code du travail dispose que, lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine. Ce texte ne fait aucune différence entre une rupture du contrat de travail par prise d'acte du salarié, aux torts de l'employeur, et une rupture résultant d'une démission dont il est demandé la requalification en licenciement irrégulier et infondé. Il s'ensuit que c'est valablement que Z... O... avait saisi le conseil des prud'hommes, le 6 octobre 2014, peu important que le jugement du 21 janvier 2016 ait renvoyé les parties à l'audience de conciliation. L'action entreprise par la salariée ne saurait donc être déclarée prescrite ; qu'en droit, la démission du salarié doit être librement consentie, par un salarié ayant la capacité de démissionner, et dont le consentement n'a pas été vicié. Elle doit résulter d'une manifestation de volonté claire et non équivoque. La démission est nécessairement équivoque lorsque le salarié énonce dans la lettre de rupture les faits qu'il reproche à l'employeur. Lorsqu'elle est notifiée sans réserve, la démission peut être considérée comme équivoque si elle est remise en cause dans un délai raisonnable et s'il est établi qu'un différend antérieur ou contemporain à la rupture opposait les parties. Par ailleurs, la démission ne peut être considérée comme valable s'il est établi que des faits de harcèlement sont à l'origine de la démission donnée par le salarié et que la poursuite de la relation de travail était impossible du fait des manquements de l'employeur. En effet, toute rupture du contrat de travail qui résulterait d'agissements de cette nature est frappée de nullité. En l'espèce, la lettre de démission du 24 avril 2013 est ainsi rédigée : « Je souhaite démissionner de mon poste d'assistante de direction que j'occupe au sein de la SASU Puget Drive depuis le 1er janvier 2010. Je vous demanderai s'il vous plaît de ne pas effectuer mon préavis qui est de deux mois. De plus, je démissionne aussi de mon poste de délégué du personnel à compter de ce jour. Je vous remercie d'avance pour votre compréhension. » L'employeur a pris acte de cette démission et, par lettre du 25 avril 2013, a accepté de libérer la salariée de son préavis légal de deux mois, ainsi que de lui verser ces deux mois de préavis lors de l'établissement du solde de tout compte, ce qui n'est pas contesté. Il est constant également que Z... O... n'a saisi le conseil des prud'hommes que le 6 octobre 2014, soit plus de 17 mois après sa démission. Cependant, les nombreuses pièces produites par la salariée établissent de façon évidente l'existence d'un important différend avec sa hiérarchie, depuis le mois d'avril 2012, différend que Z... O... qualifie d'agissements de harcèlement, qu'il convient par conséquent d'examiner. Z... O... produit ainsi deux déclarations de main courante qu'elle a faites aux services de police, le 29 juin 2012 et le 23 novembre 2012, dans lesquelles elle déclare : « Depuis début avril je rencontre des problèmes avec mon directeur général et le franchisé. Depuis l'accident de travail du directeur de marché, j'ai récupéré sa charge de travail. Depuis les deux directeurs n'arrêtent pas de me harceler concernant le travail, à me demander plusieurs fois par jour les mêmes tâches, puis mon directeur général m'a même dit "il va falloir penser à partir". N'en pouvant plus, j'ai pris une semaine de congés et deux semaines d'arrêt maladie. (

) J'ai repris le travail le 22 mai 2012 et depuis la pression est journalière concernant ce dossier. »... « Je suis en conflit avec mon directeur général Monsieur D... depuis le mois d'avril. Aujourd'hui Monsieur D... s'est énervé après moi pour des problèmes liés au restaurant, comme les livraisons, l'accident de travail d'un employé dans la matinée et un problème sur la machine à glace samedi. Il a commencé à me mettre tous ces problèmes sur le dos car il n'avait pas connaissance de ces problèmes, alors que ma directrice, Mme P..., présente lors de cette altercation, a reconnu qu'elle était au courant et que c'était son

rôle de prévenir. Je lui ai répondu que ce n'était pas ma responsabilité, il a continué à s'énerver sur moi. Je suis alors partie et j'ai voulu prendre l'air et une fois dehors j'ai craqué et me suis mise à pleurer. Il m'a rejointe en me criant dessus devant les employés et en me traitant de menteuse et de Caliméro, que je le mettais en porte-à-faux par rapport aux employés, que c'était ma parole contre la sienne etc. Cela a duré trois minutes. Ensuite il est parti. » Elle produit également deux lettres adressées à son employeur, les 15 mai et 19 juin 2012, dans lesquelles elle relate les agissements du directeur général, Monsieur D... et de la directrice adjointe, Mme P..., et sollicite l'aide de sa hiérarchie pour faire cesser ses agissements. Enfin, les affirmations de la salariée sont corroborées par de nombreuses attestations produites aux débats, émanant d'autres salariés de l'entreprise, qui confirment que celle-ci se faisait régulièrement agresser verbalement par Monsieur D..., et était en larmes après ses entretiens avec ce dernier. En dernier lieu, Z... O... produit les arrêts de travail correspondant à la période des agissements de harcèlement, du 27 avril au 20 mai 2012, faisant mention de l'état dépressif réactionnel lié, selon la patiente, à un problème de harcèlement travail. Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, dans sa version applicable à l'époque des faits 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 ; en vertu de l'article L. 1154-1 du code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Pour être constitué, le harcèlement ne nécessite ni l'intention de nuire de son auteur, ni une condition de durée, les agissements pouvant se répéter sur une brève période ou être espacés dans le temps. Des méthodes de gestion peuvent, le cas échéant, caractériser un harcèlement. Il s'ensuit 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 laisser supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; 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. Le juge ne peut statuer sans analyser les documents médicaux produits par le salarié et sans apprécier si les éléments précis et concordants établis par celui-ci, pris dans leur ensemble, sont de nature à être qualifiés d'agissements constituant harcèlement moral. En l'espèce, l'employeur ne produit aucun élément établissant que les agissements, et notamment les agressions verbales dont était victime la salariée ne sont pas constitutifs de harcèlement, de telles agressions ne pouvant d'ailleurs trouver aucune explication, même dans un management autoritaire. Il apparaît donc que la démission de la salariée doit être requalifiée en prise d'acte de la rupture de la relation de travail ; et que cette prise d'acte de la rupture, étant liée à des actes de harcèlement moral commis par l'employeur, s'analyse, aux termes de l'article L. 1152-3 du code du travail, en licenciement nul. Les bulletins de paye produits par l'employeur lui-même faisant mention d'une entrée dans l'entreprise le 20 novembre 2007, par une reprise d'ancienneté provenant de contrats antérieurs, il convient de considérer que Z... O... avait, au jour de la rupture, cinq ans et cinq mois d'ancienneté. En revanche, il résulte de la lettre adressée par la salariée elle-même à l'inspecteur du travail, le 30 avril 2013, qu'elle est repartie habiter en Charente ainsi qu'y travailler, son employeur l'ayant

recommandée auprès de son ancien franchisé (McDonald's). Il convient donc de moduler les dommages intérêts en conséquence. En application de l'article L1235-3 du code du travail, Z... O... ayant cinq ans et cinq mois d'ancienneté et percevant un salaire brut mensuel de 1 900,08 euros, ne justifiant pas avoir subi une période de chômage, l'entreprise comptant plus de dix salariés, il convient d'allouer à la salariée la somme de 12 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Sur la demande en paiement d'indemnité de préavis : La rupture de la relation de travail s'analysant en licenciement nul, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues à la salariée, étant observé que l'indemnité de préavis a déjà été versée, ainsi qu'il résulte du reçu pour solde de tout compte et du bulletin de salaire du mois de mai 2013 produits aux débats, ce point n'étant pas contesté par Z... O.... Ces documents font en effet mention du versement de la somme de 2 163,82 euros au titre de l'indemnité de préavis, en précisant : « préavis payé non effectué du 1er mai au 30 juin 2013 ». Cette somme englobe manifestement les congés payés dus sur l'indemnité de préavis, puisque cette indemnité n'est réclamée par la salariée à hauteur de 1 964 euros, outre 196,40 euros au titre des congés payés. En revanche, il convient d'accueillir les demandes en paiement d'indemnité de licenciement, dont le montant est conforme à l'ancienneté de la salariée, à hauteur de 2782,33 euros. Sur les dommages intérêts sollicités pour harcèlement : Les faits de harcèlement étant caractérisés, et la salariée ayant droit à indemnisation de ce préjudice indépendant de celui déjà rétribué pour la perte injustifiée de son emploi, il convient de condamner la SASU Puget Drive à verser à Z... O... la somme de 3 000 euros au titre de l'indemnisation du préjudice subi du fait des agissements de harcèlement commis par l'employeur. Sur la demande en paiement de dommages intérêts pour violation du statut protecteur de délégué du personnel : Z... O... sollicite à ce titre paiement de la somme de 63 830 €, en faisant valoir qu'elle avait été élue déléguée du personnel le 8 juillet 2011 ; que son licenciement est nul, et qu'il est donc intervenu en violation de son statut protecteur ; et qu'elle a droit en conséquence à l'intégralité des salaires qu'elle aurait perçus jusqu'à la fin de la période de protection, soit le 8 janvier 2016. Ainsi qu'exposé plus haut, l'action a été valablement engagée par la salariée le 6 octobre 2014. L'employeur n'est donc pas fondé à soutenir, comme il le fait, que la période de protection était expirée au jour du jugement du 21 janvier 2016. Il ne peut davantage soutenir que Z... O... a démissionné de son mandat de déléguée du personnel, ainsi que précisé dans la lettre de démission citée plus haut ; et qu'elle ne peut en conséquence demander le paiement des salaires qu'elle aurait perçus jusqu'à la fin du mandat, dès lors que la démission du mandat est à l'évidence liée à la démission de la salariée de son emploi, elle-même motivée, ainsi qu'exposé ci-dessus, par les agissements de harcèlement commis par l'employeur. Il s'ensuit que la demande en paiement des salaires, jusqu'au terme du mandat de délégué du personnel est bien fondée, et qu'il convient d'y faire droit à hauteur de la somme non contestée de 63 830 €. Sur la demande en paiement de dommages intérêts du fait de la perte de chance d'utiliser les droits à formation : Z... O... sollicite à ce titre paiement de la somme de 1 964 euros, sans justifier d'un préjudice, qui serait d'autant moins fondé qu'il est constant qu'elle a immédiatement retrouvé un emploi, au surplus chez le même employeur. Elle sera donc déboutée de cette demande. Sur la demande en remise de documents : Il convient de condamner l'employeur à délivrer à Z... O... la remise des bulletins de paye et documents sociaux, rectifiés conformément aux énonciations du présent arrêt, sous astreinte de 80 euros par jour de retard à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la notification du présent arrêt. Sur les autres demandes : Les condamnations prononcées au titre des créances indemnitaires seront assorties des intérêts au taux légal capitalisés à compter du jugement déféré. Celles prononcées au titre de l'exécution du contrat de travail seront assorties des intérêts au taux légal capitalisés à compter de la date de notification de la lettre recommandée convoquant le débiteur devant le bureau de conciliation. L'équité en la cause commande de condamner l'employeur, qui

sera, du fait de la teneur de la présente décision, débouté de sa demande en paiement de dommages intérêts pour procédure abusive, à payer à la salariée la somme de 1 500 euros sur la base de l'article 700 du code de procédure civile. Il convient par ailleurs de condamner l'employeur à rembourser à Pôle Emploi, ou aux organismes intéressés, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, les indemnités de chômage versées à la salariée du jour de son licenciement, dans la limite de six mois ;

ALORS QUE dans ses conclusions d'appel soutenues à l'audience (p. 5-6), la société Puget Drive faisait valoir que le conseil de prud'hommes de Fréjus avait jugé dans son jugement du 21 janvier 2016 (pièce n° 26 en cause d'appel) que « Mme O..., par courrier en date du 24 avril 2013, a démissionné de ses fonctions (

) la prise d'acte de la rupture doit être sans équivoque, ce qui n'est pas le cas en l'espèce », que Mme O... n'avait pas formé de voie de recours contre ce jugement écartant l'existence d'une prise d'acte de la rupture imputée à l'employeur, et que ledit jugement avait autorité de chose jugée, de sorte que la salariée n'était pas recevable à remettre en cause la qualification de la rupture de son contrat de travail devant la cour d'appel ; qu'en se bornant à affirmer que l'action n'était pas prescrite, peu important que le jugement du 21 janvier 2016 ait renvoyé les parties à l'audience de conciliation, sans répondre à ce moyen déterminant, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION :

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit non valable la démission de Z... O... de son emploi auprès de la SASU Puget Drive, d'avoir dit qu'est imputable à l'employeur la rupture du contrat de travail conclu entre la SASU Puget Drive, employeur, et Z... O..., salariée, et que cette rupture s'analyse en licenciement nul, d'avoir condamné la SASU Puget Drive à verser à Z... O... les sommes de 12 000 euros représentant les dommages intérêts pour licenciement nul, 3 000 euros à titre de dommages intérêts pour faits de harcèlement, 2 782,33 euros à titre d'indemnité de licenciement, 63 830 euros à titre de dommages intérêts pour violation du statut protecteur, avec intérêts au taux légal capitalisés à compter du jugement déféré pour les condamnations prononcées au titre des créances indemnitaires et à compter de la date de notification de la lettre recommandée convoquant la SASU Puget Drive devant le bureau de conciliation pour les condamnations prononcées au titre de l'exécution du contrat de travail, d'avoir condamné l'employeur à délivrer à Z... O... la remise des bulletins de paye des mois d'avril et mai 2014, du certificat de travail, le reçu pour solde de tout compte et de l'attestation Pôle emploi, rectifiés conformément aux énonciations du présent arrêt, sous astreinte de 80 euros par jour de retard à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la notification du présent arrêt, d'avoir condamné l'employeur à payer à la salariée la somme de 1 500 euros sur la base de l'article 700 du code de procédure civile et d'avoir condamné l'employeur à rembourser à Pôle Emploi, ou aux organismes intéressés, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, les indemnités de chômage versées à la salariée du jour de son licenciement, dans la limite de six mois ;

AUX MOTIFS QU' en droit, la démission du salarié doit être librement consentie, par un salarié ayant la capacité de démissionner, et dont le consentement n'a pas été vicié. Elle doit résulter d'une manifestation de volonté claire et non équivoque. La démission est

nécessairement équivoque lorsque le salarié énonce dans la lettre de rupture les faits qu'il reproche à l'employeur. Lorsqu'elle est notifiée sans réserve, la démission peut être considérée comme équivoque si elle est remise en cause dans un délai raisonnable et s'il est établi qu'un différend antérieur ou contemporain à la rupture opposait les parties. Par ailleurs, la démission ne peut être considérée comme valable s'il est établi que des faits de harcèlement sont à l'origine de la démission donnée par le salarié et que la poursuite de la relation de travail était impossible du fait des manquements de l'employeur. En effet, toute rupture du contrat de travail qui résulterait d'agissements de cette nature est frappée de nullité. En l'espèce, la lettre de démission du 24 avril 2013 est ainsi rédigée : « Je souhaite démissionner de mon poste d'assistante de direction que j'occupe au sein de la SASU Puget Drive depuis le 1er janvier 2010. Je vous demanderai s'il vous plaît de ne pas effectuer mon préavis qui est de deux mois. De plus, je démissionne aussi de mon poste de délégué du personnel à compter de ce jour. Je vous remercie d'avance pour votre compréhension. » L'employeur a pris acte de cette démission et, par lettre du 25 avril 2013, a accepté de libérer la salariée de son préavis légal de deux mois, ainsi que de lui verser ces deux mois de préavis lors de l'établissement du solde de tout compte, ce qui n'est pas contesté. Il est constant également que Z... O... n'a saisi le conseil des prud'hommes que le 6 octobre 2014, soit plus de 17 mois après sa démission. Cependant, les nombreuses pièces produites par la salariée établissent de façon évidente l'existence d'un important différend avec sa hiérarchie, depuis le mois d'avril 2012, différend que Z... O... qualifie d'agissements de harcèlement, qu'il convient par conséquent d'examiner. Z... O... produit ainsi deux déclarations de main courante qu'elle a faites aux services de police, le 29 juin 2012 et le 23 novembre 2012, dans lesquelles elle déclare : « Depuis début avril je rencontre des problèmes avec mon directeur général et le franchisé. Depuis l'accident de travail du directeur de marché, j'ai récupéré sa charge de travail. Depuis les deux directeurs n'arrêtent pas de me harceler concernant le travail, à me demander plusieurs fois par jour les mêmes tâches, puis mon directeur général m'a même dit "il va falloir penser à partir". N'en pouvant plus, j'ai pris une semaine de congés et deux semaines d'arrêt maladie. (

) J'ai repris le travail le 22 mai 2012 et depuis la pression est journalière concernant ce dossier. »... « Je suis en conflit avec mon directeur général Monsieur D... depuis le mois d'avril. Aujourd'hui Monsieur D... s'est énervé après moi pour des problèmes liés au restaurant, comme les livraisons, l'accident de travail d'un employé dans la matinée et un problème sur la machine à glace samedi. Il a commencé à me mettre tous ces problèmes sur le dos car il n'avait pas connaissance de ces problèmes, alors que ma directrice, Mme P..., présente lors de cette altercation, a reconnu qu'elle était au courant et que c'était son rôle de prévenir. Je lui ai répondu que ce n'était pas ma responsabilité, il a continué à s'énerver sur moi. Je suis alors partie et j'ai voulu prendre l'air et une fois dehors j'ai craqué et me suis mise à pleurer. Il m'a rejointe en me criant dessus devant les employés et en me traitant de menteuse et de Caliméro, que je le mettais en porte-à-faux par rapport aux employés, que c'était ma parole contre la sienne etc. Cela a duré trois minutes. Ensuite il est parti. » Elle produit également deux lettres adressées à son employeur, les 15 mai et 19 juin 2012, dans lesquelles elle relate les agissements du directeur général, Monsieur D... et de la directrice adjointe, Mme P..., et sollicite l'aide de sa hiérarchie pour faire cesser ses agissements. Enfin, les affirmations de la salariée sont corroborées par de nombreuses attestations produites aux débats, émanant d'autres salariés de l'entreprise, qui confirment que celle-ci se faisait régulièrement agresser verbalement par Monsieur D..., et était en pleurs après ses entretiens avec ce dernier. En dernier lieu, Z... O... produit les arrêts de travail correspondant à la période des agissements de harcèlement, du 27 avril au 20 mai 2012, faisant mention de l'état dépressif réactionnel lié, selon la patiente, à un problème de harcèlement travail. Aux

termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, dans sa version applicable à l'époque des faits 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 ; en vertu de l'article L. 1154-1 du code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Pour être constitué, le harcèlement ne nécessite ni l'intention de nuire de son auteur, ni une condition de durée, les agissements pouvant se répéter sur une brève période ou être espacés dans le temps. Des méthodes de gestion peuvent, le cas échéant, caractériser un harcèlement. Il s'ensuit 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 laisser supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; 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. Le juge ne peut statuer sans analyser les documents médicaux produits par le salarié et sans apprécier si les éléments précis et concordants établis par celui-ci, pris dans leur ensemble, sont de nature à être qualifiés d'agissements constituant harcèlement moral. En l'espèce, l'employeur ne produit aucun élément établissant que les agissements, et notamment les agressions verbales dont était victime la salariée ne sont pas constitutifs de harcèlement, de telles agressions ne pouvant d'ailleurs trouver aucune explication, même dans un management autoritaire. Il apparaît donc que la démission de la salariée doit être requalifiée en prise d'acte de la rupture de la relation de travail ; et que cette prise d'acte de la rupture, étant liée à des actes de harcèlement moral commis par l'employeur, s'analyse, aux termes de l'article L. 1152-3 du code du travail, en licenciement nul. Les bulletins de paye produits par l'employeur lui-même faisant mention d'une entrée dans l'entreprise le 20 novembre 2007, par une reprise d'ancienneté provenant de contrats antérieurs, il convient de considérer que Z... O... avait, au jour de la rupture, cinq ans et cinq mois d'ancienneté. En revanche, il résulte de la lettre adressée par la salariée elle-même à l'inspecteur du travail, le 30 avril 2013, qu'elle est repartie habiter en Charente ainsi qu'y travailler, son employeur l'ayant recommandée auprès de son ancien franchisé (McDonald's). Il convient donc de moduler les dommages intérêts en conséquence. En application de l'article L1235-3 du code du travail, Z... O... ayant cinq ans et cinq mois d'ancienneté et percevant un salaire brut mensuel de 1 900,08 euros, ne justifiant pas avoir subi une période de chômage, l'entreprise comptant plus de dix salariés, il convient d'allouer à la salariée la somme de 12 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Sur la demande en paiement d'indemnité de préavis : La rupture de la relation de travail s'analysant en licenciement nul, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues à la salariée, étant observé que l'indemnité de préavis a déjà été versée, ainsi qu'il résulte du reçu pour solde de tout compte et du bulletin de salaire du mois de mai 2013 produits aux débats, ce point n'étant pas contesté par Z... O.... Ces documents font en effet mention du versement de la somme de 2 163,82 euros au titre de l'indemnité de préavis, en précisant : « préavis payé non effectué du 1er mai au 30 juin 2013 ». Cette somme englobe manifestement les congés payés dus sur l'indemnité de préavis, puisque cette indemnité n'est réclamée par la salariée à hauteur de 1 964 euros, outre 196,40 euros au

titre des congés payés. En revanche, il convient d'accueillir les demandes en paiement d'indemnité de licenciement, dont le montant est conforme à l'ancienneté de la salariée, à hauteur de 2782,33 euros. Sur les dommages intérêts sollicités pour harcèlement : Les faits de harcèlement étant caractérisés, et la salariée ayant droit à indemnisation de ce préjudice indépendant de celui déjà rétribué pour la perte injustifiée de son emploi, il convient de condamner la SASU Puget Drive à verser à Z... O... la somme de 3 000 euros au titre de l'indemnisation du préjudice subi du fait des agissements de harcèlement commis par l'employeur. Sur la demande en paiement de dommages intérêts pour violation du statut protecteur de délégué du personnel : Z... O... sollicite à ce titre paiement de la somme de 63 830 €, en faisant valoir qu'elle avait été élue déléguée du personnel le 8 juillet 2011 ; que son licenciement est nul, et qu'il est donc intervenu en violation de son statut protecteur ; et qu'elle a droit en conséquence à l'intégralité des salaires qu'elle aurait perçus jusqu'à la fin de la période de protection, soit le 8 janvier 2016. Ainsi qu'exposé plus haut, l'action a été valablement engagée par la salariée le 6 octobre 2014. L'employeur n'est donc pas fondé à soutenir, comme il le fait, que la période de protection était expirée au jour du jugement du 21 janvier 2016. Il ne peut davantage soutenir que Z... O... a démissionné de son mandat de déléguée du personnel, ainsi que précisé dans la lettre de démission citée plus haut ; et qu'elle ne peut en conséquence demander le paiement des salaires qu'elle aurait perçus jusqu'à la fin du mandat, dès lors que la démission du mandat est à l'évidence liée à la démission de la salariée de son emploi, elle-même motivée, ainsi qu'exposé ci-dessus, par les agissements de harcèlement commis par l'employeur. Il s'ensuit que la demande en paiement des salaires, jusqu'au terme du mandat de délégué du personnel est bien fondée, et qu'il convient d'y faire droit à hauteur de la somme non contestée de 63 830 €. Sur la demande en paiement de dommages intérêts du fait de la perte de chance d'utiliser les droits à formation : Z... O... sollicite à ce titre paiement de la somme de 1 964 euros, sans justifier d'un préjudice, qui serait d'autant moins fondé qu'il est constant qu'elle a immédiatement retrouvé un emploi, au surplus chez le même employeur. Elle sera donc déboutée de cette demande. Sur la demande en remise de documents : Il convient de condamner l'employeur à délivrer à Z... O... la remise des bulletins de paye et documents sociaux, rectifiés conformément aux énonciations du présent arrêt, sous astreinte de 80 euros par jour de retard à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la notification du présent arrêt. Sur les autres demandes : Les condamnations prononcées au titre des créances indemnitaires seront assorties des intérêts au taux légal capitalisés à compter du jugement déféré. Celles prononcées au titre de l'exécution du contrat de travail seront assorties des intérêts au taux légal capitalisés à compter de la date de notification de la lettre recommandée convoquant le débiteur devant le bureau de conciliation. L'équité en la cause commande de condamner l'employeur, qui sera, du fait de la teneur de la présente décision, débouté de sa demande en paiement de dommages intérêts pour procédure abusive, à payer à la salariée la somme de 1 500 euros sur la base de l'article 700 du code de procédure civile. Il convient par ailleurs de condamner l'employeur à rembourser à Pôle Emploi, ou aux organismes intéressés, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, les indemnités de chômage versées à la salariée du jour de son licenciement, dans la limite de six mois ;

1°) ALORS QUE lorsqu'elle est notifiée sans réserve, la démission ne peut être considérée comme équivoque que si elle est remise en cause dans un délai raisonnable ; qu'en l'espèce, la salariée a démissionné sans réserve le 24 avril 2013, en écrivant à son employeur : « Je souhaite démissionner de mon poste d'assistante de direction que j'occupe au sein de la SASU Puget Drive depuis le 1er janvier 2010. Je vous demanderai s'il vous plaît de ne pas effectuer mon préavis qui est de deux mois. De plus, je démissionne aussi de mon poste de délégué du personnel à compter de ce jour. Je vous

remercie d'avance pour votre compréhension » ; qu'en affirmant que cette démission n'était pas valable et que la rupture devait s'analyser en un licenciement nul, au motif que la démission était motivée par les agissements de harcèlement commis par l'employeur, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations dont il ressortait que la salariée n'avait saisi le conseil de prud'hommes de Fréjus que le 6 octobre 2014, soit plus de dix-sept mois après sa démission, de sorte que celle-ci n'avait pas été remise en cause dans un délai raisonnable, violant ainsi les articles L. 1231-1 et L. 1237-1 du code du travail ;

2°) ALORS QUE la prise d'acte ne sanctionne que le manquement de l'employeur de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail ; qu'en affirmant, au regard de faits remontant à la période d'avril à novembre 2012, que la démission de la salariée le 24 avril 2013 n'était pas valable et que la rupture devait s'analyser en un licenciement nul, au motif qu'elle était motivée par les agissements de harcèlement commis par son employeur, sans rechercher, comme elle y était invitée, si l'ancienneté des faits reprochés par la salariée à l'employeur s'opposait à ce qu'ils soient considérés comme étant de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1 et L. 1237-1 du code du travail ;

3°) ALORS QUE les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans viser ni analyser, fût-ce sommairement, tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en l'espèce, la société Puget Drive soutenait, dans ses conclusions d'appel développées à l'audience (p. 11 à 22), que les faits d'agressions verbales invoqués par la salariée n'étaient pas établis et, spécialement, qu'il résultait de pièces qu'elle produisait aux débats, à savoir l'enquête administrative de la CPAM de Toulon clôturée le 2 juillet 2012 et la décision de la même CPAM du 29 août 2012 (pièces nos 20 et 21 en cause d'appel), que la salariée n'avait pas été victime d'agissements précis et soudains sortant du cadre normal du travail, ensuite un courrier de M. D..., directeur général de la société, en date du 22 mai 2012 (pièce n° 17 en cause d'appel), que celui-ci avait utilisé un ton à l'égard de la salariée traduisant sa volonté de mettre tout en oeuvre pour que Mme O... puisse sereinement concilier sa vie familiale et son travail, et enfin le compte-rendu de la réunion du CHSCT du 18 juin 2012 (pièce n° 24 en cause d'appel), que la société Puget Drive, après consultation du médecin du travail, avait proposé d'aménager pour une période de six mois les horaires de travail de Mme O... afin de lui permettre de faire face à ses difficultés personnelles, plan qui avait été validé par les représentants du personnel ; qu'en se bornant à affirmer que l'employeur ne produisait aucun élément établissant que les agissements, notamment les agressions verbales dont était victime la salariée, n'étaient pas constitutifs de harcèlement, sans viser ni analyser, fût-ce sommairement, ces pièces invoquées par la société Puget Drive, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

QUATRIÈME MOYEN DE CASSATION :

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la SASU Puget Drive à verser à Z... O... les sommes de 12 000 euros représentant les dommages intérêts pour licenciement nul, 3 000 euros à titre de dommages intérêts pour faits de harcèlement, 2 782,33 euros à titre d'indemnité de licenciement, 63 830 euros à titre de dommages intérêts pour violation du statut protecteur, avec intérêts au taux légal capitalisés à

compter du jugement déféré pour les condamnations prononcées au titre des créances indemnitaires et à compter de la date de notification de la lettre recommandée convoquant la SASU Puget Drive devant le bureau de conciliation pour les condamnations prononcées au titre de l'exécution du contrat de travail, d'avoir condamné l'employeur à délivrer à Z... O... la remise des bulletins de paye des mois d'avril et mai 2014, du certificat de travail, le reçu pour solde de tout compte et de l'attestation Pôle emploi, rectifiés conformément aux énonciations du présent arrêt, sous astreinte de 80 euros par jour de retard à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la notification du présent arrêt, d'avoir condamné l'employeur à payer à la salariée la somme de 1 500 euros sur la base de l'article 700 du code de procédure civile et d'avoir condamné l'employeur à rembourser à Pôle Emploi, ou aux organismes intéressés, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, les indemnités de chômage versées à la salariée du jour de son licenciement, dans la limite de six mois ;

AUX MOTIFS QU' en droit, l'article L 1451-1 du code du travail dispose que, lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine. Ce texte ne fait aucune différence entre une rupture du contrat de travail par prise d'acte du salarié, aux torts de l'employeur, et une rupture résultant d'une démission dont il est demandé la requalification en licenciement irrégulier et infondé. Il s'ensuit que c'est valablement que Z... O... avait saisi le conseil des prud'hommes, le 6 octobre 2014, peu important que le jugement du 21 janvier 2016 ait renvoyé les parties à l'audience de conciliation. L'action entreprise par la salariée ne saurait donc être déclarée prescrite ; qu'en application de l'article L1235-3 du code du travail, Z... O... ayant cinq ans et cinq mois d'ancienneté et percevant un salaire brut mensuel de 1 900,08 euros, ne justifiant pas avoir subi une période de chômage, l'entreprise comptant plus de dix salariés, il convient d'allouer à la salariée la somme de 12 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Sur la demande en paiement d'indemnité de préavis : La rupture de la relation de travail s'analysant en licenciement nul, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues à la salariée, étant observé que l'indemnité de préavis a déjà été versée, ainsi qu'il résulte du reçu pour solde de tout compte et du bulletin de salaire du mois de mai 2013 produits aux débats, ce point n'étant pas contesté par Z... O.... Ces documents font en effet mention du versement de la somme de 2 163,82 euros au titre de l'indemnité de préavis, en précisant : « préavis payé non effectué du 1er mai au 30 juin 2013 ». Cette somme englobe manifestement les congés payés dus sur l'indemnité de préavis, puisque cette indemnité n'est réclamée par la salariée à hauteur de 1 964 euros, outre 196,40 euros au titre des congés payés. En revanche, il convient d'accueillir les demandes en paiement d'indemnité de licenciement, dont le montant est conforme à l'ancienneté de la salariée, à hauteur de 2782,33 euros. Sur les dommages intérêts sollicités pour harcèlement : Les faits de harcèlement étant caractérisés, et la salariée ayant droit à indemnisation de ce préjudice indépendant de celui déjà rétribué pour la perte injustifiée de son emploi, il convient de condamner la SASU Puget Drive à verser à Z... O... la somme de 3 000 euros au titre de l'indemnisation du préjudice subi du fait des agissements de harcèlement commis par l'employeur. Sur la demande en paiement de dommages intérêts pour violation du statut protecteur de délégué du personnel : Z... O... sollicite à ce titre paiement de la somme de 63 830 €, en faisant valoir qu'elle avait été élue déléguée du personnel le 8 juillet 2011 ; que son licenciement est nul, et qu'il est donc intervenu en violation de son statut protecteur ; et qu'elle a droit en conséquence à l'intégralité des salaires qu'elle aurait perçus jusqu'à la fin de la période de protection, soit le 8 janvier 2016. Ainsi

qu'exposé plus haut, l'action a été valablement engagée par la salariée le 6 octobre 2014. L'employeur n'est donc pas fondé à soutenir, comme il le fait, que la période de protection était expirée au jour du jugement du 21 janvier 2016. Il ne peut davantage soutenir que Z... O... a démissionné de son mandat de déléguée du personnel, ainsi que précisé dans la lettre de démission citée plus haut ; et qu'elle ne peut en conséquence demander le paiement des salaires qu'elle aurait perçus jusqu'à la fin du mandat, dès lors que la démission du mandat est à l'évidence liée à la démission de la salariée de son emploi, elle-même motivée, ainsi qu'exposé ci-dessus, par les agissements de harcèlement commis par l'employeur. Il s'ensuit que la demande en paiement des salaires, jusqu'au terme du mandat de délégué du personnel est bien fondée, et qu'il convient d'y faire droit à hauteur de la somme non contestée de 63 830 €. Sur la demande en paiement de dommages intérêts du fait de la perte de chance d'utiliser les droits à formation : Z... O... sollicite à ce titre paiement de la somme de 1 964 euros, sans justifier d'un préjudice, qui serait d'autant moins fondé qu'il est constant qu'elle a immédiatement retrouvé un emploi, au surplus chez le même employeur. Elle sera donc déboutée de cette demande. Sur la demande en remise de documents : Il convient de condamner l'employeur à délivrer à Z... O... la remise des bulletins de paye et documents sociaux, rectifiés conformément aux énonciations du présent arrêt, sous astreinte de 80 euros par jour de retard à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la notification du présent arrêt. Sur les autres demandes : Les condamnations prononcées au titre des créances indemnitaires seront assorties des intérêts au taux légal capitalisés à compter du jugement déféré. Celles prononcées au titre de l'exécution du contrat de travail seront assorties des intérêts au taux légal capitalisés à compter de la date de notification de la lettre recommandée convoquant le débiteur devant le bureau de conciliation. L'équité en la cause commande de condamner l'employeur, qui sera, du fait de la teneur de la présente décision, débouté de sa demande en paiement de dommages intérêts pour procédure abusive, à payer à la salariée la somme de 1 500 euros sur la base de l'article 700 du code de procédure civile. Il convient par ailleurs de condamner l'employeur à rembourser à Pôle Emploi, ou aux organismes intéressés, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, les indemnités de chômage versées à la salariée du jour de son licenciement, dans la limite de six mois ;

ALORS QUE le salarié licencié en violation de son statut protecteur et qui ne demande pas sa réintégration peut prétendre soit à une indemnité forfaitaire égale au montant des salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de sa période de protection s'il présente sa demande d'indemnisation avant cette date, soit à une indemnité dont le montant est fixée par le juge en fonction du préjudice subi lorsqu'il introduit sa demande après l'expiration de sa période de protection sans justifier de motifs qui ne lui soient pas imputables ; qu'en affirmant en l'espèce que la salariée avait valablement engagé son action en saisissant directement le bureau de jugement du conseil de prud'hommes de Fréjus le 6 octobre 2014, de sorte qu'elle avait droit à l'intégralité des salaires qu'elle aurait perçus jusqu'à la fin de la période de protection, au motif que l'article L. 1451-1 du code de travail ne fait aucune différence entre une rupture du contrat de travail par prise d'acte du salarié aux torts de l'employeur et une rupture résultant d'une démission dont il est demandé la requalification en licenciement irrégulier et infondé, tandis que, en l'état de la démission sans réserve de la salariée intervenue le 24 avril 2013, seul le renvoi de l'affaire à l'audience de conciliation par jugement du conseil de prud'hommes de Fréjus du 21 janvier 2016 avait valablement saisi ce dernier, soit après la fin de la période de protection intervenue le 8 janvier 2016, et qu'il n'était pas allégué de motifs non imputables à la salariée justifiant cette saisine après la fin de la période de protection, la cour d'appel a violé les articles L. 1451-1, L. 2411-1 et L. 2411-5 du code du travail.

CINQUIÈME MOYEN DE CASSATION :

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné l'employeur à rembourser à Pôle Emploi, ou aux organismes intéressés, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, les indemnités de chômage versées à la salariée du jour de son licenciement, dans la limite de six mois ;

AUX MOTIFS QUE Z... O... sollicite paiement de la somme de 63 830 €, en faisant valoir qu'elle avait été élue déléguée du personnel le 8 juillet 2011 ; que son licenciement est nul, et qu'il est donc intervenu en violation de son statut protecteur ; et qu'elle a droit en conséquence à l'intégralité des salaires qu'elle aurait perçus jusqu'à la fin de la période de protection, soit le 8 janvier 2016 ; qu'il convient par ailleurs de condamner l'employeur à rembourser à Pôle Emploi, ou aux organismes intéressés, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, les indemnités de chômage versées à la salariée du jour de son licenciement, dans la limite de six mois ;

ALORS QUE le remboursement des indemnités chômage ne peut être ordonné en cas de nullité du licenciement ; qu'en condamnant l'employeur au remboursement des indemnités chômage perçues par la salariée dans la limite de six mois, tandis qu'elle avait jugé le licenciement nul, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-4 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 applicable en la cause.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence , du 6 avril 2018