

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 21 septembre 2017

N° de pourvoi: 16-20.270 16-20.277

ECLI:FR:CCASS:2017:SO01964

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Vu la connexité, joint les pourvois n° P 16-20.270 et W 16-20.277 ;

Sur la demande de mise hors de cause :

Met hors de cause, sur sa demande, la société Adecco experts recrutements, devenue Adecco ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été mis à disposition de la société SCC services, aux droits de laquelle vient la société SCC, du 10 juillet 2012 au 31 décembre 2013, par la société Adecco, en qualité de technicien de proximité informatique, dans le cadre d'une succession de missions temporaires et de renouvellement conclus pour accroissement temporaire d'activité ; qu'avant l'expiration de sa dernière mission, le salarié a saisi la formation de référé de la juridiction prud'homale pour, notamment, faire valoir les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée et obtenir la poursuite de la relation contractuelle ; que par ordonnance du 27 décembre 2013, la formation de référé de la juridiction prud'homale a dit n'y avoir lieu à référé sur les demandes relatives à la requalification en contrat à durée indéterminée, mais a ordonné la poursuite de la relation contractuelle jusqu'à ce qu'il soit statué au fond sur la demande de requalification en contrat à durée indéterminée ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de la requalification de la relation de travail en

contrat à durée indéterminée et en paiement de diverses sommes ; que par jugements des 15 mai et 7 juillet 2014, le conseil de prud'hommes a ordonné la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, condamné l'employeur au paiement de diverses sommes et ordonné la poursuite du contrat de travail à durée indéterminée ; que l'union syndicale de l'intérim (USI-CGT) est intervenue à l'instance ; que par arrêt du 5 septembre 2014, la cour d'appel a infirmé l'ordonnance de référé du 27 décembre 2013 en ce qu'elle avait ordonné la poursuite du contrat de travail ; que, par arrêt du 11 mai 2016, la cour d'appel a notamment ordonné la requalification des contrats de mission en contrat à durée indéterminée et ordonné la poursuite de la relation de travail ;

Sur les premier et deuxième moyens communs des pourvois incidents du salarié :

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

Mais sur le moyen unique commun des pourvois principaux de l'employeur :

Vu les articles L. 1251-40, L. 1251-41 et L. 1121-1 du code du travail ;

Attendu que pour ordonner la poursuite de la relation de travail, après avoir ordonné la requalification des contrats de mission en contrat à durée indéterminée, l'arrêt retient que le contrat de travail requalifié du salarié qui a agi en justice avant le terme de son dernier contrat de mission à l'effet de faire respecter sa liberté fondamentale au maintien du salarié dans l'emploi suite à la violation des dispositions relatives aux conditions restrictives de recours au travail temporaire, n'a pas été rompu et est toujours en cours depuis le 10 juillet 2012, peu important en la matière la circonstance que l'ordonnance de référé du 27 décembre 2013 ait été entre-temps infirmée par l'arrêt du 5 septembre 2014 survenu cependant postérieurement au jugement déféré et qu'aucune disposition du code du travail ne sanctionne expressément la requalification par la poursuite des relations contractuelles entre l'intérimaire et la société utilisatrice ;

Attendu, cependant, que le droit à l'emploi ne constitue pas une liberté fondamentale qui justifierait la poursuite du contrat de travail au-delà du terme de la mission de travail temporaire en cas d'action en requalification en contrat à durée indéterminée ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations qu'à la suite de l'infirmité, par arrêt du 5 septembre 2014, de l'ordonnance de référé du 27 décembre 2013 ayant ordonné la poursuite du contrat de travail, la relation de travail avait pris fin au 31 décembre 2013, date du terme de la dernière mission, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation sur le moyen unique des pourvois principaux du chef de la poursuite du contrat de travail entraîne par voie de dépendance la cassation des chefs des demandes de

dommages-intérêts pour harcèlement moral et en remboursement des frais supplémentaires de complémentaire santé exposés depuis août 2012 ;

PAR CES MOTIFS, sans qu'il y ait lieu de statuer sur les troisième et quatrième moyens des pourvois incidents du salarié :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il ordonne la poursuite du contrat de travail, dit que la poursuite du contrat de travail requalifié de M. X... au sein de la société SCC SA, venant aux droits de la SCC services, se fera dans le poste occupé par M. X... jusqu'à la dispense d'activité, ou tout poste substitué ou similaire sur Saint-Nazaire, avec reprise organisée dans les conditions respectant les dispositions applicables au contrat de travail à durée indéterminée, dit que la situation de M. X... devra également être régularisée concernant notamment ses heures de DIF et du CPF et que la rectification sur les bulletins de paye devra prévoir que, pour la période du 1er janvier 2014 au 31 mai 2015, le nombre de congés payés acquis est de 35h40, et en ce qu'il déboute M. X... de ses demandes en dommages-intérêts pour harcèlement moral et en remboursement des frais supplémentaires de complémentaire santé exposés depuis août 2012, l'arrêt rendu le 11 mai 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Angers ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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, prononcé et signé par M. Frouin, président et M. Huglo, conseiller doyen en ayant délibéré, conformément à l'article 452 du code de procédure civile, en l'audience publique du vingt et un septembre deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen commun produit aux pourvois principaux par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour la société SCC, venant aux droits de la société SCC services.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir ordonné la poursuite du contrat de travail à durée indéterminée liant Monsieur X... à la société SCC et d'avoir, en conséquence, condamné la société SCC à remettre à celui-ci les bulletins de salaire correspondants, dit que la rectification sur les bulletins de paie devait prévoir que, pour la période du 1er janvier 2014 au 31 mai 2015, le nombre de congés payés acquis était de 35.40, ordonné à la société SCC de régulariser la situation de Monsieur X... auprès des organismes sociaux mais

aussi de la régulariser concernant notamment ses heures de DIF et CPF, et d'avoir dit que la poursuite du contrat de travail requalifié de Monsieur X... au sein de la société SCC se ferait dans le poste qu'il occupait jusqu'à la dispense d'activité, ou tout poste substitué ou similaire sur Saint-Nazaire, avec reprise organisée dans les conditions respectant les dispositions applicables au contrat de travail à durée indéterminée ;

Aux motifs propres que : « Sur la poursuite ininterrompue des relations contractuelles à durée indéterminée ; que le salarié a en l'espèce saisi, avant le terme du dernier contrat de mission, le conseil de prud'hommes, tant au fond à l'effet de requalification en contrat à durée indéterminée, qu'en référé en suspension provisoire des effets de l'arrivée du terme, la juridiction des référés ordonnant d'ailleurs au surplus la poursuite des relations contractuelles jusqu'à ce qu'il soit statué au fond et ce, avant le terme de la dernière mission ; que le jugement au fond au 7 juillet 2014 (dont appel) assorti de l'exécution provisoire, qui a, suite à la requalification prononcée, ordonné la poursuite du contrat de travail à durée indéterminée liant Monsieur X... à la société SCC SERVICES en estimant la relation de travail non rompue, a eu, dès son prononcé intervenu antérieurement à l'arrêt infirmatif du 5 septembre 2014, autorité de la chose jugée sur la contestation qu'il tranchait ; que, dans ces conditions, le contrat de travail requalifié de Monsieur X... qui a agi en justice avant le terme de son dernier contrat de mission à l'effet de faire respecter sa liberté fondamentale au maintien du salarié dans l'emploi suite à la violation des dispositions relatives aux conditions restrictives de recours au travail temporaire, n'a pas été rompu et est toujours en cours depuis le 10 juillet 2012, peu important, en la matière, la circonstance que l'ordonnance de référé du 27 décembre 2013 ait été entretemps infirmée par l'arrêt du 5 septembre 2014 survenu cependant postérieurement au jugement déféré et qu'aucune disposition du code du travail ne sanctionne expressément la requalification par la poursuite des relations contractuelles entre l'intérimaire et la société utilisatrice ; que, de plus, la société ne caractérise pas l'aveu judiciaire de Monsieur X... dont elle se prévaut, ce dernier n'ayant nullement reconnu au sens de l'article 1556 du code civil, à l'occasion d'une audience de référé du 6 mai 2014, ne pas avoir la qualité de salarié de la société SCC SERVICES, la seule mention « il n'est pas salarié » porté sur le plumitif (pièce n°20 des productions de la société), sans plus de précision, notamment sur les conditions dans lesquelles de tels propos ont été tenus, ne permettant pas de retenir que Monsieur X... a avoué en 2014 « ne pas être salarié de la société SCC SERVICES » ; qu'il convient, en conséquence, de confirmer le jugement du 7 juillet 2014 en ce qu'il a ordonné la poursuite du contrat de travail à durée indéterminée liant Monsieur X... à la société SCC SERVICES, puis a en conséquence condamné cette dernière à remettre à Monsieur X... les bulletins de salaire correspondants sans astreinte, et a ordonné à la société de régulariser la situation de Monsieur X... auprès des organismes sociaux ; (..) Sur les modalités de mise en oeuvre de la poursuite du contrat de travail requalifié de Monsieur X... au sein de la société SCC ; qu'au-delà des mesures confirmées (remise de bulletins de salaire correspondant à la régularisation du contrat de travail à durée indéterminée depuis le juillet 2012, régularisation de la situation de Monsieur X... auprès de tous les organismes sociaux), il y a lieu de dire et ce, sans qu'il soit nécessaire de prévoir d'astreinte, que la poursuite du contrat de travail requalifié de Monsieur X... au sein de la société SCC SA venant aux droits de la société SCC SERVICES, sanctionnant la violation par cette dernière des règles de recours au travail temporaire, se fera dans le poste occupé par Monsieur X... jusqu'à la dispense d'activité, ou tout poste substitué ou similaire sur Saint-Nazaire dans la mesure où les dispositions contractuelles d'origine substantielles en cela visent expressément « Saint Nazaire AéroliA » comme lieu de travail, avec reprise organisée dans les conditions respectant les dispositions applicables au contrat de travail à durée indéterminée et que la situation de Monsieur X... devra

également être régularisée concernant ses heures de DIF et CPF ; qu'enfin, au regard des pièces du dossier, la rectification sur les bulletins de paie devra prévoir que, pour la période du 1er janvier 2014 au 31 mai 2015, le nombre de congés acquis est de 35.40 ; »

Aux motifs éventuellement adoptés qu' : « en l'espèce, par ordonnance de référé en date du 27 décembre 2013, le Conseil de prud'hommes de SAINT-NAZAIRE a ordonné la poursuite des relations contractuelles en cours entre Monsieur X... et la société SCC SERVICES jusqu'à ce qu'il soit statué au fond sur la demande de requalification, sous astreinte de 100 € par jour de retard à compter du 1er janvier 2014 ; que cette décision prend soin de préciser qu'il s'agit de la poursuite du contrat et non d'une réintégration, la rupture du contrat n'étant pas consommée ; que, par jugement en date du 15 mai 2014, le conseil de prud'hommes statuant au fond a requalifié les contrats de mission de Monsieur X... en un contrat à durée indéterminée l'unissant à la société utilisatrice SCC SERVICES à compter du 10 juillet 2012 ; qu'il en résulte, par définition, que le terme du contrat de travail n'est pas déterminé et que celui-ci relève donc, pour ce qui est de son éventuelle rupture, des règles du contrat de travail à durée indéterminée ; que la société SCC ne peut, dès lors, se séparer de Monsieur X... qu'en engageant une procédure de licenciement ; que c'est donc à tort que la société SCC SERVICES prétend que la seule arrivée du terme du contrat de mission de Monsieur X... le décembre 2013 suffit à caractériser l'existence de la rupture de son contrat de travail, celui-ci ne pouvant être rompu que par un licenciement ; qu'en l'absence d'engagement d'une telle procédure, il convient de constater que le contrat de travail n'est pas rompu ; que la société SCC SERVICES ne saurait, de surcroît, contester utilement la poursuite du contrat de travail au-delà du 31 décembre 2013, dans la mesure où elle a elle-même, et hors contrainte judiciaire, indiqué à Monsieur X... le 6 décembre 2013 que ses congés payés étaient validés jusqu'au 3 janvier 2014 inclus ; que le planning établi par ses soins pour la période du 1er décembre 2013 au 10 janvier 2014 prévoit en outre la présence de Monsieur X... du 6 au 10 janvier 2014, cette présence étant matérialisée par le chiffre 1, comme ses jours de présence antérieurs et comme celle de ses collègues ; qu'enfin, il importe peu que Monsieur X... ait indiqué à l'audience du 6 mai 2014 qu'il n'était pas salarié de la société SCC SERVICES dans la mesure où la qualification de la relation de travail ne dépend pas de celle que lui donnent les parties et où dans son esprit, cette expression faisait référence à l'absence de fourniture de travail contrairement aux termes de l'ordonnance de référé ; qu'en conséquence, il convient d'ordonner la poursuite du contrat de travail à durée indéterminée liant Monsieur X... à la société SCC SERVICES et de condamner cette dernière à lui remettre les bulletins de salaire correspondants et à régulariser sa situation auprès des organismes sociaux » ;

Alors, d'une part, qu'en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, il n'entre pas dans les pouvoirs du juge d'ordonner la réintégration d'un salarié ou la poursuite de son contrat de travail ; qu'en ordonnant cependant à la société SCC de poursuivre la relation de travail avec Monsieur X... qui était toujours en cours, bien qu'en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, ils n'avaient pas le pouvoir d'ordonner le maintien du contrat de travail, les juges du fond ont violé les articles L.1251-40, L.1251-41, L.1121-1 du code du travail, ensemble l'article 6 §1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Alors, d'autre part et en tout état de cause, que le droit du salarié au maintien de son

emploi ne constitue pas une liberté fondamentale dont la violation autorise le juge à ordonner la réintégration d'un salarié ou la poursuite de son contrat de travail ; qu'en se fondant, cependant, sur la « liberté fondamentale au maintien du salarié dans l'emploi » pour ordonner la poursuite de la relation de travail qui était toujours en cours entre les parties, les juges du fond ont violé les articles L.1251-40, L.1251-41, L.1121-1 du code du travail, ensemble l'article 6 §1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Moyens communs produits aux pourvois incidents par la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat aux Conseils, pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande tendant à se voir reconnaître le bénéfice des coefficients 400, position 3-1 puis 500 position 3-3 de la classification annexée à la convention collective Syntec ;

AUX MOTIFS QU' "il résulte des productions des parties que Monsieur X... a été recruté puis rémunéré sous la qualification de « technicien de proximité informatique » au taux horaire de 11,20 euros ;

QUE Monsieur X... employé en qualité de technicien de proximité informatique, rémunéré en définitive au titre d'un coefficient 275 pour une position 2.1 (tout comme Monsieur Y... qu'il remplaçait) ne justifie pas par ses productions avoir effectué des « fonctions de conception ou de gestion élargie » pour prétendre à un coefficient 400 position 3.1, puis 500 position 3.3 au sens de la convention collective « SYNTEC » qu'il revendique, peu important en la matière que les contrats de mission et les bulletins de paie initiaux n'aient pas mentionné le coefficient appliqué ; qu'il y a donc lieu de débouter le salarié de ses demandes faites à ce titre" ;

1°) ALORS QU'en cas de litige sur la classification conventionnelle applicable, il appartient au juge prud'homal de rechercher la réalité des fonctions occupées par le salarié ; qu'en l'absence de mention, ou en l'état de mentions erronées relatives à sa classification sur son contrat de travail écrit, la charge de la preuve de ces fonctions ne pèse pas exclusivement sur le salarié ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que les différents contrats de mission de Monsieur X... lui confiaient un emploi de "technicien de proximité" sans mentionner le coefficient correspondant ; qu'en le déboutant cependant de sa demande de classification aux coefficients 400 – position 3-1 – puis 500 – position 3-3 – de la classification conventionnelle motif pris qu'il "... ne justifie pas par ses productions avoir effectué des « fonctions de conception ou de gestion élargie (...)" quand, en l'absence de classification mentionnée sur les contrats de mission et les bulletins de salaire, l'employeur ne bénéficiait d'aucune présomption ou apparence qu'il aurait appartenu au salarié de renverser la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article 1315, devenu 1353 du Code civil ;

2°) ALORS subsidiairement QU'en se déterminant aux termes de motifs qui ne procèdent à aucune analyse des moyens du salarié et des "productions" dont il déduisait qu'il exerçait des fonctions relevant des positions 3-1 à 3-3 de la classification annexée à la Convention collective Syntec du 15 décembre 1987 la Cour d'appel, qui a privé sa décision de motifs, a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

3°) ALORS enfin QU'en se déterminant aux termes de motifs dont ne résulte pas la réalité des fonctions exercées et leur correspondance dans la classification conventionnelle, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de la classification des emplois annexée à la Convention collective nationale Syntec du 15 décembre 1987.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande de dommages et intérêts pour violation d'une liberté fondamentale, résistance abusive, exécution déloyale et vexatoire du contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE "...la circonstance que la société n'ait pas entendu poursuivre au-delà du 31 décembre 2013 la relation de travail initiée avec Monsieur X... depuis le 10 juillet 2012, et ce dans les suites de la saisine en requalification de la juridiction prud'homale des 6 et 10 décembre 2013, trouve sa sanction dans la poursuite de la relation de travail à durée indéterminée, de telle sorte que Monsieur X... ne saurait prétendre à toute autre indemnisation à ce titre ; que le salarié sera en conséquence débouté de sa demande de dommages-intérêts pour [...] violation des libertés fondamentales ;

QUE sur les mesures vexatoires [...] la société ayant dispensé Monsieur X... de présence par courriers des 30 décembre 2013 et 3 janvier 2014, le fait qu'elle ait matériellement empêché ce dernier d'accéder au lieu de travail à partir du 10 janvier 2014 dans le contexte d'une contestation judiciaire en cours opposant alors les parties ne présente pas un caractère brutal ou vexatoire ; que Monsieur X... sera en conséquence débouté de sa demande de dommages-intérêts pour mesures vexatoires ;

QUE sur la demande de dommages et intérêts pour résistance abusive, ... le salarié n'établit pas par ses pièces, dans le cadre du litige soumis à la cour, une résistance abusive ou dilatoire de la société, pas plus qu'une mauvaise foi dans l'exercice des voies de droit aboutissant aux jugements des 15 mai et 7 juillet 2014, puis en cause d'appel ; qu'il ne caractérise pas, notamment dans le contexte de contestation judiciaire opposant les parties sur le bien-fondé de la requalification et de l'ampleur de ses effets, une exécution déloyale du contrat de travail par la société tant avant le 31 décembre 2013 que par la suite (...)" ;

1°) ALORS QUE se rend l'auteur d'une résistance abusive et d'une exécution déloyale du contrat de travail l'employeur qui, résistant sans motif à une décision de justice exécutoire ordonnant la poursuite du contrat de travail, place le salarié en situation de dispense d'activité et lui interdit physiquement l'accès à son poste de travail ; que cette voie de fait,

caractérisant une exécution déloyale de la relation de travail requalifiée, porte atteinte au droit fondamental du salarié d'exercer son activité professionnelle, et constitue un défaut d'exécution volontaire d'un jugement assorti de l'exécution provisoire méconnaissant son droit d'accès au juge ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé l'article 1147 devenu 1231-1 du Code civil, ensemble les articles L.1121-1 du Code du travail, 6 §.1er de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 5 du préambule de la Constitution de 1946 ;

2°) ALORS QUE se rend l'auteur d'une résistance abusive et d'une exécution déloyale du contrat de travail l'employeur qui, résistant à une décision de justice exécutoire ordonnant la poursuite du contrat de travail, place le salarié en situation de dispense d'activité et lui interdit physiquement l'accès à son poste de travail ; que cette voie de fait, qui méconnaît le droit fondamental du salarié d'exercer son activité professionnelle, et constitue un défaut d'exécution volontaire d'un jugement assorti de l'exécution provisoire portant atteinte à son droit d'accès au juge, est susceptible de causer au salarié un préjudice moral distinct, non réparé par la poursuite, ordonnée en justice, du contrat de travail, et dont il appartient au juge d'apprécier l'existence et l'étendue ; qu'en décidant le contraire la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé derechef les textes susvisés.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

AUX MOTIFS QUE "... qu'il résulte de l'article L.1152-1 du code du travail que le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel ; que lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et dans l'affirmative, il incombe à l'employeur 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 ;

QUE Monsieur X... fait état au titre de sa demande des deux dispenses de présence des 30 décembre 2013 et 3 janvier 2014 que lui a imposées la société qui l'a ainsi illégitimement privé de travail, et ce de façon réitérée sur une durée importante de près de deux ans et demi, portant ainsi atteinte à sa dignité et à sa santé tout en dégradant son avenir professionnel ;

QUE si Monsieur X... établit que la société l'a effectivement dispensé de présence de manière réitérée et l'a matériellement empêché d'accéder au lieu de travail depuis début 2014, ne lui fournissant en conséquence aucune activité en contrepartie de la rémunération qu'elle continuait à lui verser, ces faits pris dans leur ensemble ne

permettent pas en raison du contexte de contestation judiciaire en cours opposant les parties sur le bien-fondé de la requalification et de l'ampleur réelle de ses effets, de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; que le salarié sera donc débouté de ses demandes à ce titre” ;

ALORS QUE le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel ; que tel est le cas du comportement réitéré et pérennisé de l'employeur qui refuse de fournir du travail à son salarié et lui interdit physiquement l'accès à son poste de travail, un tel comportement étant de nature à porter atteinte à la dignité du salarié et à compromettre son avenir professionnel ; que la volonté de l'employeur de résister à des décisions de justice exécutoires ayant ordonné la poursuite du contrat de travail, et le recours formé contre ces décisions ne constituent pas une justification objective, étrangère à tout harcèlement, de ce comportement délictueux ; qu'en décidant le contraire la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L.1152-1 et L.1154-1 du Code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur Ronan X... de sa demande de remboursement des frais supplémentaires de complémentaire santé exposés depuis août 2012 ;

AUX MOTIFS QUE “les dépenses engagées par le salarié en matière de complémentaire santé et le manque à gagner au regard des avantages sociaux du groupe depuis le début 2014 ne caractérisent pas à ce jour un préjudice indemnisable dans la mesure où ceux-ci ont vocation à être régularisés dans la cadre de la mise en oeuvre de la poursuite du contrat de travail requalifié confirmée par la Cour ; que Monsieur X... sera en conséquence débouté de sa demande à ce titre” ;

1°) ALORS QUE constituent un préjudice actuel et certain les frais supplémentaires définitivement exposés par un salarié pour bénéficier d'une complémentaire santé en raison du manquement de l'employeur à son obligation de le faire adhérer à la mutuelle obligatoire dans l'entreprise ; qu'en déboutant Monsieur X... de sa demande, précisément justifiée et chiffrée à 2 306,59 €, de remboursement des frais supplémentaires exposés du 1er août 2012 au 1er octobre 2014 pour s'assurer une complémentaire santé et pallier ainsi les carences de l'employeur dans son affiliation à la mutuelle obligatoire de l'entreprise, au motif que ces frais “ne constituent pas à ce jour un préjudice indemnisable” la Cour d'appel a violé l'article 1147 devenu 1231-1 du Code civil ;

2°) ALORS en toute hypothèse QU'il appartient aux juges de trancher les causes qui leur sont soumises sans en renvoyer le règlement aux parties ; qu'en déboutant Monsieur X... de sa demande d'indemnisation des frais supplémentaires de complémentaire santé exposés à tort en conséquence du manquement de son employeur à son obligation de le

faire adhérer à la mutuelle obligatoire dans l'entreprise, au motif "que ceux-ci ont vocation à être régularisés dans le cadre de la poursuite du contrat de travail requalifié", la Cour d'appel a violé l'article 4 du Code civil. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Rennes , du 11 mai 2016