

Le : 29/02/2016

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 3 février 2016**

**N° de pourvoi: 14-17000**

ECLI:FR:CCASS:2016:SO00268

Publié au bulletin

**Cassation partielle**

**M. Frouin (président), président**

SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray,  
avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Vu les articles 1184 du code civil, et L. 2411-1 et L. 2411-22 du code du travail ;

Attendu d'abord, que la date de la résiliation du contrat de travail ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date ; que si, en cas de confirmation en appel du jugement prononçant la résiliation, la date de la rupture est celle fixée par le jugement, il en va autrement lorsque l'exécution du contrat de travail s'est poursuivie après cette décision ;

Attendu ensuite, que le conseiller prud'homme dont la demande de résiliation judiciaire est accueillie a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, au paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir depuis la date de prise d'effet de la résiliation jusqu'à l'expiration de la période de protection résultant du mandat en cours à la date de la demande, dans la limite de deux ans, durée minimale légale du mandat des représentants élus du personnel, augmentée de six mois ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagé par la société Keolis en qualité de responsable des ressources humaines à compter du 1er juin 2002, M. X... a été élu conseiller prud'homme en 2003, puis réélu en décembre 2008 avec effet au 1er janvier 2009 ; que du 29 août 2009 au 8 novembre 2010, ce salarié a été absent pour maladie ; que victime d'un malaise sur son lieu de travail le 10 décembre 2010, il a de nouveau été en arrêt pour maladie ; que ce salarié a, le 17 janvier 2011, saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison des manquements de son employeur à ses obligations, ainsi que le paiement de diverses sommes ; que par un jugement du 22 mai 2012, le conseil de prud'hommes a fait droit aux demandes du salarié, prononçant la résiliation judiciaire du contrat de travail avec effet à la date du jugement et condamnant l'employeur au paiement notamment, des indemnités de rupture, de dommages-intérêts pour licenciement nul et d'une indemnité pour violation du statut protecteur correspondant à quarante neuf mois de salaire ;

Attendu que pour confirmer ce jugement, l'arrêt énonce que les manquements graves de l'employeur tenu à une obligation de sécurité de résultat et qui a largement contribué à la dégradation des conditions de travail à la reprise d'activité par le salarié le 8 novembre 2010 à l'origine de l'accident de travail du 10 décembre 2010 et en imposant au salarié protégé une modification substantielle de son contrat de travail alors qu'au surplus ce dernier se trouvait en congé de maladie à la suite d'un accident de travail, justifient la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail présentée par le salarié dès le 17 janvier 2011 par la saisine du conseil de prud'hommes de Vannes et ce aux torts de l'employeur avec effet au jour du prononcé du jugement du conseil de prud'hommes du 22 mai 2012, que le salarié est en droit de prétendre et ce indépendamment du préjudice résultant de la rupture du contrat de travail, en raison de la violation de son statut protecteur de conseiller prud'homme au paiement des salaires qu'il aurait perçus depuis la date de la rupture du contrat de travail fixée à la date du prononcé du jugement du conseil de prud'hommes jusqu'à la fin de la période de protection dont le montant est égal à la rémunération brute ce qui représente les salaires jusqu'à la fin de la période de protection correspondant à la durée du mandat de conseiller prud'homme jusqu'au 31 décembre 2015 expirant six mois après celui-ci soit le 30 juin 2016 ;

Qu'en statuant ainsi, sans rechercher, ainsi qu'il lui était demandé, si l'exécution du contrat de travail ne s'était pas poursuivie postérieurement au jugement ayant prononcé la résiliation judiciaire, et alors que le salarié, dont le mandat prud'homal en cours à la date de la demande était prorogé jusqu'au 31 décembre 2015, ne pouvait prétendre à une indemnité forfaitaire au titre de la violation de son statut protecteur supérieure à trente mois de rémunération, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il confirme le jugement ayant fixé à la date de son prononcé la date d'effet de la résiliation judiciaire et condamné la société Keolis à payer 237 998,00 euros au titre de la violation du statut protecteur, l'arrêt rendu le 14 mars 2014, 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 ledit arrêt 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, et prononcé par le président en son audience publique du trois février deux mille seize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, avocat aux Conseils, pour la société Kéolis.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur X... aux torts de la société KEOLIS, et d'AVOIR en conséquence condamné la société KEOLIS à lui verser les sommes de 14.571,24 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 1.457,12 € au titre des congés payés y afférents, 46.150 € à titre d'indemnité de licenciement, 3.817,08 € au titre du compte épargne temps, 58.285 € de dommages-intérêts pour licenciement nul, 237.998 € de dommages-intérêts pour violation du statut protecteur, outre les frais irrépétibles de l'article 700 du Code de procédure civile et les dépens ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la demande de résiliation judiciaire : Il est constant que M. Maxime X... a été placé en arrêt de travail en raison de problèmes graves de santé du 1er septembre 2009 au 7 novembre 2010 et alors qu'il était encore en arrêt de travail le 30 septembre 2010, les membres du comité d'entreprise auraient été informés par le directeur du recrutement d'un nouveau salarié en qualité de responsable de ressources humaines en contrat à durée indéterminée pour remplacer M. X... ce qui montre que la direction avait prévu dès cette date que le salarié n'occuperait plus ses fonctions de responsable des ressources humaines au sein de la filiale KEOLIS Lorient et qu'il a repris effectivement ses fonctions le 8 novembre 2010 alors que son médecin traitant et le médecin du travail ont indiqué qu'il serait préférable qu'il bénéficie d'un mi-temps thérapeutique jusqu'au 5 décembre 2010, l'employeur n'ayant rien organisé sur ce point sauf à préciser dans un courrier du 26 novembre 2010 qu'il disposait de la liberté d'organiser son temps de présence selon un principe de temps partiel jusqu'à cette date tout en lui maintenant sa rémunération à temps complet. Par ailleurs il résulte de différentes attestations que lors de sa reprise, son bureau était vide de tout dossier et qu'il se trouvait isolé sur le plan professionnel et dans l'obligation de rappeler à tous les responsables du service qu'il était de sa responsabilité de décider de l'opportunité et de la légalité des contrats de travail. De plus l'annuaire téléphonique de l'entreprise mis à jour le 22 novembre 2010 n'indiquait plus son nom et qu'il n'était plus destinataire des documents essentiels à l'exercice de son activité. Après deux entretiens avec sa hiérarchie pour le convaincre d'accepter ce poste, les 7 décembre et 9 décembre 2010, il est établi que le

lendemain, le 10 décembre 2010 une altercation a eu lieu entre le salarié et son directeur à la suite de son refus de signer un document par lequel un véhicule de services était mis à sa disposition pour rejoindre son nouveau poste à proximité de Rennes et qu'un peu plus tard le salarié a fait un malaise dans son bureau à 16:10 pour lequel le tribunal des affaires de sécurité sociale du Morbihan dans un jugement rendu le 16 décembre 2013 a considéré qu'il était directement lié aux agissements de son employeur depuis sa reprise de poste le 8 novembre 2010 connaissant la fragilité psychologique du salarié après son arrêt de travail d'une année de sorte qu'il a été reconnu que l'employeur a commis une faute inexcusable à l'origine de l'accident du travail dont il a été victime le 10 décembre 2010. Il est ainsi établi que le salarié n'était pas en mesure d'exercer pleinement ses fonctions étant précisé que l'employeur dès le deuxième jour de sa reprise d'activité l'a informé qu'il souhaitait utiliser la clause de mobilité géographique figurant dans son contrat de travail pour lui proposer un poste de responsable des ressources humaines dans une autre structure à proximité de Rennes alors que son domicile est à Vannes et qu'il est conseiller prud'homme à Lorient tout en assurant des soins constants à son épouse gravement handicapée ainsi que l'éducation de deux enfants de 14 et 12 ans. Par courrier du 26 novembre 2010, il est informé que « dans le cadre de la mobilité professionnelle, nous vous confirmons que nous vous demandons d'occuper, à compter du 13 décembre 2010 le poste de responsable des ressources humaines de la société KEOLIS ARMOR basée à CHANTEPIE à proximité de Rennes ». Par courrier du 10 janvier 2011 il est informé que son refus de poste de sa part l'expose à « des conséquences inévitables faute par lui de se présenter à la société KEOLIS ARMOR au plus tard le 20 janvier prochain ». Il est indiqué également dans ce courrier : « nous avons constaté que vous ne vous êtes pas présenté ce jour à la société KEOLIS ARMOR basée à CHANTEPIE pour prendre vos nouvelles fonctions de responsable des ressources humaines auxquelles vous avez été nommé par lettre du 26 novembre 2010. Cette prise de fonction devait être effective dès le 13 décembre 2010 et a été interrompue par votre arrêt maladie du 10 au 19 décembre, prolongé jusqu'au 9 janvier 2011. Compte tenu de cet arrêt maladie, nous acceptons de vous accorder un délai supplémentaire de huit jours pour organiser votre prise de fonction. Ce délai ne pourrait faire l'objet d'un report ultérieur, des contraintes organisationnelles de la société ne permettant pas de laisser vacant plus longtemps le poste de responsable des ressources humaines ». Par courrier du 7 mars 2011, son employeur indique qu'il lui accorde un nouveau report de délai pour qu'il se prononce sur la proposition de poste de responsable des ressources humaines au sein de KEOLIS ARMOR avant le 1er mars 2011 dans la mesure où son congé-maladie expire le 28 février en précisant : « toutefois dans un souci de bienveillance, nous acceptons un nouveau report de délais et vous demandons de bien vouloir vous prononcer dans un délai de 15 jours à compter de la présente. Cependant, ainsi que nous vous l'avons déjà exposé, les contraintes organisationnelles de la société ne permettent pas de laisser ce poste indéfiniment vacant. Les démarches de recrutement se poursuivent et nous ne pouvons vous assurer de la période pendant laquelle ce poste restera ouvert ». En dépit du changement de comportement de l'employeur, force est de constater que ce dernier lui a imposé alors qu'il se trouvait en congé de maladie à la suite d'un accident du travail, une modification substantielle de son contrat de travail à savoir une mutation professionnelle dans le cadre de la mobilité figurant à son contrat de travail et au mépris de son statut protecteur de conseiller prud'homme tout en connaissant les contraintes familiales très lourdes du salarié et son état de santé précaire. Les manquements graves de l'employeur tenu à une obligation de sécurité de résultat et qui a largement contribué à la dégradation des conditions de travail à la reprise d'activité par le salarié le 8 novembre 2010 à l'origine de l'accident de travail du 10 décembre 2010 et en imposant au salarié protégé une modification substantielle de son contrat de travail alors qu'au surplus ce dernier se trouvait en congé de maladie à la suite d'un accident de travail, justifient la demande de

résiliation judiciaire du contrat de travail présentée par le salarié dès le 17 janvier 2011 par la saisine du conseil de prud'hommes de Vannes et ce aux torts de l'employeur avec effet au jour du prononcé du jugement du conseil de prud'hommes du 22 mai 2012. Sur les conséquences de cette résiliation judiciaire : La résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse de sorte que le salarié a droit aux indemnités de rupture dans le cadre d'un licenciement entaché de nullité puisque intervenue de lors que le salarié se trouvait toujours en arrêt de travail à la suite de l'accident dont il a été victime sur son lieu de travail le 10 décembre 2010 et ce par application des dispositions de l'article L 1226-13 du Code du Travail et doit donner lieu à une indemnité correspondant au minimum à 12 mois de salaire.

L'indemnisation décidée par le Conseil de Prud'hommes sera confirmée par la cour s'agissant de l'indemnité compensatrice de préavis de 14.571,24 euros, de l'indemnité de congés payés afférents de 1.457,12 euros, de l'indemnité de licenciement de 46.150 euros sur la base d'une ancienneté calculée du 2 juin 2002 à la date du prononcé du jugement du Conseil de Prud'hommes, du solde des congés payés de 2.466,66 euros, de la somme de 3.817,08 euros au titre du compte épargne temps et de la somme de 58.285 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul. (...) ; S'agissant de l'indemnité due au titre de la violation du statut protecteur, le salarié qui se voit imposer une modification de son contrat ou de ses conditions de travail peut exiger sa réintégration dans son emploi ou obtenir des dommages-intérêts qui peuvent se cumuler selon un arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 12 juin 2001 avec les indemnités de rupture de sorte que c'est à bon droit que le premier juge a considéré que l'employeur a voulu imposer au salarié en dépit de son statut protecteur de conseiller prud'hommes, une mutation professionnelle qui ne pouvait que l'empêcher d'exercer ses fonctions de conseiller prud'hommes à Lorient. Le salarié est en droit de prétendre et ce indépendamment du préjudice résultant de la rupture du contrat de travail, en raison de la violation de son statut protecteur de conseiller prud'homme au paiement des salaires qu'il aurait perçus depuis la date de la rupture du contrat de travail fixée à la date du prononcé du jugement du Conseil de Prud'hommes jusqu'à la fin de la période de protection dont le montant est égal à la rémunération brute ce qui représente les salaires jusqu'à la fin de la période de protection correspondant à la durée du mandat de conseiller prud'homme jusqu'au 31 décembre 2015 expirant six mois après celui-ci soit le 30 juin 2016. Le jugement entrepris sera donc confirmé en ce qu'il a exactement alloué au salarié une somme de 237.998 euros à titre de dommages-intérêts pour violation du statut protecteur (...) » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail pour modification des conditions de travail : En droit, Qu'il est constant que le conseiller prudhommal jouit des mêmes protections que le délégué du personnel ; que l'employeur ne peut imposer à celui-ci, contre sa volonté, une modification significative de ses conditions de travail ; En l'espèce, Que, si la lettre du 26 novembre peut laisser planer un doute, compte tenu de sa rédaction, sur la volonté de l'employeur d'imposer une mobilité professionnelle à Monsieur X..., le courrier du 10 janvier 2011 ne laisse place à aucune ambiguïté sur cette exigence ; que les termes employés « Nous attirons votre attention sur les conséquences inévitables d'un refus de poste de votre part » indiquent clairement qu'il ne s'agit pas là d'une proposition qui lui est faite, et qu'il pourrait refuser, mais d'un ordre exprimé sous forme d'ultimatum ; Que Chantepie se situe dans un bassin d'emploi différent de celui de Lorient ; qu'une telle mutation entraînerait pour Monsieur X... un accroissement important de temps de transport et de fatigue liée à celui-ci ; que c'est vainement que la Société KEOLIS argue d'une candidature spontanée de Monsieur X... pour un poste de Directeur des Ressources Humaines basé à Rennes dès lors que le trajet Vannes/Rennes peut s'effectuer par le tain à moindre temps et à

moindre fatigue ; qu'à l'inverse, le trajet Vannes/Chantepie n'est raisonnablement pas envisageable par les transports en commun ; Que Monsieur X... est ainsi parfaitement fondé à soutenir qu'une modification substantielle de ses conditions de travail lui a été imposée par son employeur au mépris de son statut protecteur et à demander à ce titre que la résiliation judiciaire de son contrat de travail soit prononcée ; En conséquence, Le Conseil ordonnera la résolution judiciaire du contrat de travail de Monsieur X... aux torts de son employeur avec effet au jour du prononcé du jugement. Sur les conséquences de cette résiliation : Qu'une résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle ni sérieuse ; Que les demandes formulées par Monsieur X... qui en découlent et qui sont relatives à - l'indemnité compensatrice de congés payés, - l'indemnité au titre du compte épargne temps, - l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents, - l'indemnité conventionnelle de licenciement, ne sont pas contestées dans leur montant, il sera fait droit à ces demandes. Que la violation du statut protecteur ouvre en outre droit, au bénéfice du salarié, au paiement des salaires qu'il aurait touchés jusqu'à la fin de la période de protection ; Que la période de protection s'étend six mois après la fin du mandat ; Que le mandat de conseiller prudhommal de Monsieur X... à effet du 1er janvier 2009 initialement prévu pour une durée de cinq ans a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2015 par la loi du 15 octobre 2010 qui dispose en son article 7 que « le mandat des conseillers prud'hommes est prorogé jusqu'à cette date » ; Que si, comme le constate la partie défenderesse, les décrets d'application ne sont pas parus, ceux-ci n'ont pour objet que de prévoir la date et les modalités du prochain renouvellement, que l'absence de leur promulgation ne fait donc pas obstacle à l'application immédiate de la loi ; Qu'une jurisprudence constante invoquée par la Société KEOLIS limite à trente mois de salaire la durée maximale d'indemnisation du conseiller prudhommal ; Mais que cette limitation avait pour fondement d'aligner la durée maximale d'indemnisation du conseiller prudhommal sur la durée légale du mandat des représentants élus du personnel augmentée de six mois ; que la durée du mandat des délégués du personnel a été portée de deux à quatre ans par la loi du 2 août 2005 sauf accord de branche, de groupe, ou d'entreprise qui pourrait fixer une durée de mandat comprise entre deux et quatre ans ; que la Société KEOLIS n'invoque pas l'existence d'un tel accord qui serait applicable dans l'entreprise; que la durée maximale d'indemnisation de Monsieur X... doit donc être fixée à quatre ans et six mois ; En conséquence, La Société KEOLIS devra verser à Monsieur X... les salaires qu'il aurait perçus du jour de la résiliation judiciaire de son contrat jusqu'à la fin de la période de protection, soit le 30 juin 2016, cette durée étant inférieure à la durée maximale d'indemnisation calculée ci-avant ; Que l'indemnisation de la perte salariale ne répare pas le préjudice résultant de la rupture du contrat de travail, qui peut faire l'objet d'une indemnisation particulière ; que, eu égard à la nullité du licenciement et aux éléments apportés par Monsieur X... pour justifier de son préjudice, le Conseil fixera à hauteur de ce qui lui est demandé, un an de salaire, qui est du reste le minimum fixé par les textes pour l'indemnisation du salarié licencié durant son arrêt de travail pour accident de travail, le montant des dommages et intérêts qui lui sont dus à ce titre (...) » ;

ALORS, D'UNE PART, QU'en cas de confirmation en appel du jugement prononçant la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié, la date de la rupture doit être fixée à celle de l'arrêt d'appel et non du jugement lorsque l'exécution du contrat de travail s'est poursuivie après cette décision ; qu'en l'espèce, il n'était pas contesté que le contrat de Monsieur X... n'avait pas été rompu après le jugement du conseil de prud'hommes de VANNES du 22 mai 2012 prononçant la résiliation judiciaire de son contrat de travail, le salarié ayant bénéficié d'arrêts de travail sans discontinuer avec maintien de sa rémunération ; que dès lors, en fixant la résiliation judiciaire du contrat de travail de

Monsieur X... au jour du prononcé du jugement du conseil de prud'hommes de VANNES le 22 mai 2012 et non au jour de l'arrêt d'appel, époque à laquelle le contrat de Monsieur X... n'avait pas été rompu et en refusant de revoir, de ce chef, les rémunérations restant dues jusqu'à l'expiration de la protection dont bénéficiait ce conseiller prud'homal, la cour d'appel, qui a organisé un cumul, a violé l'article 1184 du Code civil ;

ALORS, D'AUTRE PART, QU'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si comme le soutenait la société KEOLIS, le contrat de travail de Monsieur X... ne s'était pas poursuivi postérieurement au jugement du conseil de prud'hommes de VANNES du 22 mai 2012 prononçant la résiliation judiciaire du contrat de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1184 du Code civil et L.122-1 du Code du travail ;

ALORS, DE TROISIEME PART, QUE le salarié protégé dont la demande de résiliation judiciaire est accueillie n'a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, qu'au paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours au moment de la demande ; que le conseiller prud'hommes ne peut ainsi prétendre obtenir, au titre de la méconnaissance du statut protecteur, une indemnité supérieure au montant de sa rémunération pendant la période comprise entre son éviction et l'expiration de la période de protection en cours au moment de sa demande, ce dans la limite de la durée de protection accordée aux représentants du personnel et sous déduction des revenus de remplacement perçus pendant cette période ; que le mandat de conseiller prud'homal étant de 5 ans, et Monsieur X... ayant été en l'espèce élu conseiller prud'hommes en décembre 2008, son mandat en cours au jour de sa demande de résiliation judiciaire expirait en décembre 2013, soit cinq ans après son élection à ce mandat ; qu'en calculant néanmoins l'indemnité due au salarié en tenant compte d'une période courant jusqu'au 30 juin 2016, ce qui revenait à fixer une période de mandat pour Monsieur X... d'une durée de sept ans, la cour d'appel a violé les articles L. 1442-3, L. 2411-1 et L. 2411-22 du Code du travail ;

ALORS, DE QUATRIEME PART, QUE la loi 2010-1215 « complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale » a pour seul objet de proroger les mandats qui sont exercés et nullement d'ajouter à la durée de la protection légale due par les anciens employeurs de Conseillers Prud'homaux qui ont quitté l'entreprise une nouvelle période protectrice, de sorte qu'en statuant comme elle l'a fait, et en portant à sept années la protection applicable à Monsieur X..., la cour de RENNES a violé par fausse application l'article 7 de la loi susvisé et les articles L.2411-1 et L.2411-22 du Code du travail ;

ALORS, ENFIN, QU'en ne recherchant pas, comme elle y était invitée (conclusions de la société KEOLIS p.25 et 26), si les indemnités dues à Monsieur X... ne devaient pas être limitées aux rémunérations auxquelles il aurait pu prétendre sur une durée correspondant à celle des représentants élus du personnel, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L.2411-1 et L.2411-22 du Code du travail.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Rennes , du 14 mars 2014