

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 4 juillet 2012

N° de pourvoi: 11-13.346

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

SCP Le Griel, SCP de Chaisemartin et Courjon, 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 (Toulouse, 23 février 2011), que M. X... a été engagé le 3 juillet 2006 comme magasinier par la société Lahera Productions ; que le 28 octobre 2008, il a cessé son activité et a envoyé une lettre à son employeur aux termes de laquelle il lui a fait part de son droit de retrait du poste de housage des palettes en raison de troubles physiques liés à son état de santé ; que le salarié étant membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail depuis le 10 octobre 2007, la société Lahera Productions a saisi l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de le licencier ; que cette demande a été refusée par avis du 20 mars 2009 ; que M. X... a pris acte de la rupture de son contrat de travail par lettre du 11 avril 2009;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner à lui payer diverses sommes au titre de la rupture, alors, selon le moyen :

1°/ que dans sa décision du 20 mars 2009, l'Inspecteur du travail s'est prononcé sur le caractère fautif des faits reprochés au salarié et a retenu « que le housage de palettes relevait bien des tâches attribuées antérieurement à Monsieur X... » et que « le refus d'effectuer certains jours le travail de housage de palettes dans la mesure où ce travail alternait avec d'autres tâches constitue une faute » ; que cette décision de l'Inspecteur du travail sur l'existence de la faute commise par Monsieur Béranger X... s'imposait au juge judiciaire ; qu'en considérant pourtant que l'employeur ne pouvait imposer au salarié de

procéder au housseage des palettes quotidiennement, pour en déduire que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par Monsieur Béranger X... s'analysait en un licenciement dans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a méconnu le principe de la séparation des pouvoirs et violé la loi des 16-24 août 1790 ;

2°/ qu'en omettant de rechercher si, compte tenu de la décision de l'Inspecteur du travail du 20 mars 2009, le salarié était fondé à refuser de procéder au housseage de palettes quotidiennement, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2411-13 et L. 2421-3 du Code du travail ;

3°/ que le simple fait de modifier le planning de travail du salarié, en lui demandant d'effectuer quotidiennement une tâche entrant dans les attributions de son poste, tâche qu'il accomplissait antérieurement avec une fréquence moins élevée, ne constitue ni une modification, ni un changement de ses conditions de travail ; qu'en considérant pourtant, pour retenir que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par Monsieur Béranger X... s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, qu'en imposant un housseage des palettes quotidien au salarié, qui jusqu'en octobre 2008 était affecté au housseage des palettes un jour sur trois et une semaine sur deux, l'employeur avait modifié ses conditions de travail, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil, ensemble les articles L. 2411-13 et L. 2421-3 du Code du travail ;

4°/ que le 29 octobre 2008, la médecine du travail a certifié que le salarié était « médicalement apte au housseage de palettes de produits finis en alternance avec les autres tâches définies dans sa fiche de poste », que le 17 novembre 2008, l'employeur lui a demandé de lui préciser si le salarié était « bien apte à effectuer du housseage de palettes de produits finis en alternance avec les autres tâches définies dans sa fiche de poste au cours de chacune de ses journées de travail » et que, le 19 novembre 2008, le médecin du travail a rendu l'avis suivant : « Pas de modification par rapport à la fiche d'aptitude du 29 octobre 2008. Monsieur X... est apte au poste de magasinier en horaire de journée et conformément à l'alternance des différentes tâches constituant la fiche de poste du 29 octobre 2008 » ; que ces avis du médecin du travail n'interdisaient nullement de demander au salarié, qui travaillait à temps complet, d'effectuer quotidiennement le housseage de palettes, y compris pendant toute une matinée ; qu'en se fondant sur le fait que le salarié affirmait, sans être contredit, que les 19 et 20 janvier 2009 (et non 2010 comme indiqué par erreur), son employeur lui avait demandé d'effectuer le housseage des palettes toute la matinée, sans que les périodes de housseage ne soient organisées en alternance avec d'autres activités, pour retenir que la Société LAHERA PRODUCTIONS lui avait imposé un housseage quotidien et parfois exclusif sans alternance avec d'autres tâches, cela en contradiction avec les indications du médecin du travail, la Cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil et L. 4624-1 du Code du travail ;

Mais attendu que le salarié protégé, qui a pris acte de la rupture de son contrat de travail, peut justifier des manquements de son employeur aux règles applicables au contrat de travail et aux exigences propres à l'exécution des mandats dont il est investi, peu important les motifs retenus par l'autorité administrative à l'appui de la décision par laquelle elle a rejeté la demande d'autorisation de licenciement antérieurement à la prise d'acte ;

Et attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve produits aux débats, la cour d'appel qui a constaté que M. X..., alors qu'il était affecté jusqu'en octobre 2008, au housseage des palettes un jour sur deux et une semaine sur deux, en alternance avec d'autres membres de l'entreprise, s'était vu imposer par la société Lahera Productions les 19 et 20 janvier 2009 un housseage des palettes toute la matinée, sans qu'une alternance ne soit organisée avec d'autres tâches, contrairement aux préconisations du médecin du travail, a pu retenir que l'employeur avait modifié les conditions de travail du salarié protégé, ce dont il résultait un manquement grave à ses obligations justifiant la nullité de la rupture du contrat de travail pour violation du statut protecteur du salarié ;

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

Et attendu que le rejet à intervenir sur le premier moyen rend sans objet le second moyen ;

PAR CES MOTIFS,

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Lahera Productions aux dépens ;

Vu l'article l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne la société Lahera Productions à verser à la SCP Le Griel la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre juillet deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP de Chaisemartin et Courjon, avocat aux Conseils pour la société Lahera productions

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par Monsieur Béranger X... s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et , en conséquence, condamné la Société LAHERA PRODUCTIONS à lui payer les sommes de 17.324,64 € de dommages-intérêts équivalent aux salaires sur la période de protection, 9.000 € de dommages-intérêts sur cette rupture, 433,44 €

d'indemnité de licenciement et 2.000 € de dommages-intérêts pour préjudice moral au titre de la période de mise à pied ;

AUX MOTIFS QUE lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués caractérisent un manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail, soit, dans le cas contraire, d'une démission ; que, par ailleurs, aucune modification du contrat de travail ni aucun changement de ses conditions de travail ne peuvent être imposés à un salarié protégé sans son accord exprès ; qu'il n'est pas contesté par la SA LAHERA PRODUCTIONS que Monsieur X... a été salarié protégé, comme membre du CHSCT, à compter du 10 octobre 2007 et, théoriquement, le serait resté jusqu'au 10 octobre 2009 ; qu'en l'espèce, la Cour constate qu'alors que Monsieur X... soutient que depuis son embauche et jusqu'en octobre 2008 comme tous ses collègues, il a travaillé au housseage des palettes un jour sur trois et une semaine sur deux, dans ses conclusions à aucun moment la SA LAHERA PRODUCTIONS ne conteste cette affirmation ni ne démontre par la production d'un quelconque document interne (planning des missions par poste, attestation...) que tel n'était pas le cas ; qu'il ressort de la lettre du 14 octobre 2008 adressée par la SA LAHERA PRODUCTIONS à Monsieur X... que la première voulait que le second travail au housseage des palettes au moins les 7, 9 et 10 octobre 2008. Et dans sa lettre du 7 avril 2009 la SA LAHERA PRODUCTIONS mentionne que Monsieur X... a été affecté au housseage des palettes les 6 et 7 avril ; qu'alors que dans ses courriers des 20 octobre et 5 novembre 2008, Monsieur X... faisait valoir auprès de la SA LAHERA PRODUCTIONS qu'il lui avait été indiqué que dorénavant il travaillerait au housseage des palettes chaque jour de chaque semaine, la SA LAHERA PRODUCTIONS ne soutient pas qu'il en a été différemment. Au demeurant, l'employeur ne fournit aucune indication sur l'organisation précises des activités de Monsieur X..., et notamment la répartition des différentes tâches ; que la Cour constate également qu'à travers ses avis et courriers successifs, le médecin du travail a considéré Monsieur X... apte au travail de magasinier et apte au housseage de palettes mais sous réserve que le housseage soit effectué « en alternance avec les autres tâches définies dans sa fiche de poste » (avis du 29 octobre 2008) ; or, que Monsieur X... affirme, là encore sans être contredit, que les 19 et 20 janvier 2010 son employeur lui a demandé d'effectuer le housseage des palettes toute la matinée, sans que les périodes de housseage ne soient organisées en alternance avec d'autres activités ; qu'il ressort de ce qui précède qu'alors que Monsieur X... était salarié comme membre du CHSCT, et alors que jusqu'en octobre 2008 il était affecté au housseage des palettes un jour sur trois et une semaine sur deux, en alternance avec d'autres membres de l'entreprise, la SA LAHERA PRODUCTIONS lui a imposé un housseage quotidien et parfois exclusif sans alternance avec d'autres tâches, cela en contradiction avec les indications en sens contraire du médecin du travail ; qu'alors que Monsieur X... était en droit de refuser toute modification de son contrat de travail, la SA LAHERA PRODUCTIONS l'a mis à pied à titre conservatoire le 20 janvier 2009, alors qu'elle n'a saisi l'inspection du travail d'une demande d'autorisation de licencier que le 18 février 2009, ce qui a eu pour conséquence une mise à pied d'une durée totale de 75 jours ; et tout en sachant que lors de la précédente procédure de licenciement la réponse de l'inspection du travail avait été obtenue deux mois après la convocation à un entretien préalable et après la mise à pied de Monsieur X..., la SA LAHERA PRODUCTIONS l'a de nouveau écarté de l'entreprise par une mise à pied en date du 7 avril 2009 alors que le salarié ne refusait par d'effectuer le housseage selon le rythme antérieur à octobre 2008 (...); qu'au final, et pour toutes ces raisons, la cour considère que la SA LAHERA PRODUCTIONS a de façon répétitive voulu imposer à Monsieur X... une modification de

ses conditions de travail, puis lui a infligé deux mises à pied injustifiées par les circonstances de fait et de droit, et qu'en agissant ainsi la SA LAHERA PRODUCTIONS a commis des manquements graves à ses obligations justifiant que la rupture du contrat de travail lui soit finalement imputée ;

1°/ ALORS QUE dans sa décision du 20 mars 2009, l'Inspecteur du travail s'est prononcé sur le caractère fautif des faits reprochés au salarié et a retenu « que le housseage de palettes relevait bien des tâches attribuées antérieurement à Monsieur X... » et que « le refus d'effectuer certains jours le travail de housseage de palettes dans la mesure où ce travail alternait avec d'autres tâches constitue une faute » ; que cette décision de l'Inspecteur du travail sur l'existence de la faute commise par Monsieur Béranger X... s'imposait au juge judiciaire ; qu'en considérant pourtant que l'employeur ne pouvait imposer au salarié de procéder au housseage des palettes quotidiennement, pour en déduire que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par Monsieur Béranger X... s'analysait en un licenciement dans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a méconnu le principe de la séparation des pouvoirs et violé la loi des 16-24 août 1790 ;

2°/ ALORS, ET A TITRE SUBSIDIAIRE, QU'en omettant de rechercher si, compte tenu de la décision de l'Inspecteur du travail du 20 mars 2009, le salarié était fondé à refuser de procéder au housseage de palettes quotidiennement, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2411-13 et L. 2421-3 du Code du travail ;

3°/ ALORS QUE le simple fait de modifier le planning de travail du salarié, en lui demandant d'effectuer quotidiennement une tâche entrant dans les attributions de son poste, tâche qu'il accomplissait antérieurement avec une fréquence moins élevée, ne constitue ni une modification, ni un changement de ses conditions de travail ; qu'en considérant pourtant, pour retenir que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par Monsieur Béranger X... s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, qu'en imposant un housseage des palettes quotidien au salarié, qui jusqu'en octobre 2008 était affecté au housseage des palettes un jour sur trois et une semaine sur deux, l'employeur avait modifié ses conditions de travail, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil, ensemble les articles L. 2411-13 et L. 2421-3 du Code du travail ;

4°/ ALORS QUE le 29 octobre 2008, la médecine du travail a certifié que le salarié était « médicalement apte au housseage de palettes de produits finis en alternance avec les autres tâches définies dans sa fiche de poste », que le 17 novembre 2008, l'employeur lui a demandé de lui préciser si le salarié était « bien apte à effectuer du housseage de palettes de produits finis en alternance avec les autres tâches définies dans sa fiche de poste au cours de chacune de ses journées de travail » et que, le 19 novembre 2008, le médecin du travail a rendu l'avis suivant : « Pas de modification par rapport à la fiche d'aptitude du 29 octobre 2008. Monsieur X... est apte au poste de magasinier en horaire de journée et conformément à l'alternance des différentes tâches constituant la fiche de poste du 29 octobre 2008 » ; que ces avis du médecin du travail n'interdisaient nullement de demander au salarié, qui travaillait à temps complet, d'effectuer quotidiennement le housseage de palettes, y compris pendant toute une matinée ; qu'en se fondant sur le fait que le salarié affirmait, sans être contredit, que les 19 et 20 janvier 2009 (et non 2010 comme indiqué par erreur), son employeur lui avait demandé d'effectuer le housseage des palettes toute la matinée, sans que les périodes de housseage ne soient organisées en

alternance avec d'autres activités, pour retenir que la Société LAHERA PRODUCTIONS lui avait imposé un houssage quotidien et parfois exclusif sans alternance avec d'autres tâches, cela en contradiction avec les indications du médecin du travail, la Cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil et L. 4624-1 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que Monsieur Béranger X... a été victime de harcèlement moral et d'avoir condamné la Société LAHERA PRODUCTIONS à lui payer la somme de 3.000 € de dommages-intérêts ;

AUX MOTIFS QUE selon les termes de l'article L. 1152-1 du Code du travail, 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 ; que la cour a précédemment retenu que sont caractéristiques de manquements de la part de la SA LAHERA PRODUCTIONS le fait d'avoir imposé à Monsieur X... d'effectuer le houssage des palettes chaque jour et pendant des périodes de temps assez longues alors qu'il n'effectuait cette tâche auparavant qu'un jour sur trois et une semaine sur deux, puis de lui avoir infligé deux mises à pied injustifiées ; que ces manquements répétés, ont eu pour effet ou pour objet une dégradation des conditions de travail de Monsieur X... pouvant porter atteinte à ses droits (interdiction de toute modification des conditions de travail), et d'altérer sa santé (rythme excessivement accéléré des périodes de houssage) ; qu'il doit donc être retenu que Monsieur X... a été victime d'actes de harcèlement, la SA LAHERA PRODUCTIONS ne justifiant pas de façon convaincante ses attitudes vis-à-vis du premier ; que Monsieur X... a donc droit à des dommages-intérêts complémentaires que la Cour fixe à 3.000 € ;

ALORS QUE la Cour d'appel s'étant fondée sur le fait que l'employeur avait modifié les conditions de travail du salarié pour retenir l'existence d'un harcèlement moral, la cassation à intervenir sur le premier moyen emportera par voie de conséquence la cassation des chefs du dispositif visés par le second moyen, en application de l'article 624 du Code de procédure civile.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Toulouse du 23 février 2011