

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 3 mai 2018**

**N° de pourvoi: 16-18116**

ECLI:FR:CCASS:2018:SO00648

Publié au bulletin

**Cassation**

**M. Frouin (président), président**

SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le second moyen :

Vu les articles L. 1411-1 du code du travail, ensemble les articles L. 451-1 et L. 142-1 du code de la sécurité sociale ;

Attendu que si l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale, la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître de l'application des règles relatives à la rupture du contrat de travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Z... a été engagée à compter du 1er août 1989 par l'association ADAPEI des Hautes-Pyrénées (l'association) en qualité d'infirmière ; que, selon une fiche de poste du 4 avril 2007, l'association a confié à la salariée des fonctions de coordonnatrice moyennant versement d'indemnités d'astreinte ; que la salariée, placée en arrêt de travail du 11 février au 23 mars 2012, puis, du 12 juin au 7 octobre 2012, a saisi la juridiction prud'homale le 10 octobre 2012 d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, et de demandes en paiement de diverses sommes à titre d'

indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que, le 19 décembre 2012, elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Attendu que pour dire la juridiction incompétente pour se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire formée au titre du harcèlement moral et du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, l'arrêt retient que lorsqu'un salarié sollicite la réparation du préjudice consécutif à un accident du travail dont il a été victime et dont il impute la responsabilité à l'employeur, ainsi que la réparation du préjudice qu'il a subi à la suite d'un licenciement prononcé en raison d'une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, sa demande d'indemnisation correspond à une demande de réparation des conséquences de l'accident du travail dont l'appréciation relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la juridiction prud'homale était seule compétente pour se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur formée par la salariée, et sur les demandes en paiement de sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnités de rupture, la cour d'appel, qui devait examiner l'ensemble des griefs invoqués au soutien de la demande de résiliation judiciaire, a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation de l'arrêt, du chef du dispositif critiqué par la première branche, entraîne l'annulation par voie de conséquence du chef de dispositif rejetant la demande de résiliation du contrat de travail ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 7 avril 2016, entre les parties par la cour d'appel de Pau ; remet, en conséquence, la cause et les parties en l'état où elle se trouvaient avant le dit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Toulouse ;

Condamne l'association ADAPEI des Hautes-Pyrénées aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de l'association ADAPEI des Hautes-Pyrénées et la condamne à payer à Mme Z... 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trois mai deux mille dix-huit.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat aux Conseils,  
pour Mme Z...

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté Madame Z... de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE " Il importe de rappeler que lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service et que ce dernier le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation était justifiée. Si tel est le cas, il fixe la date de la rupture à la date d'envoi de la lettre de licenciement ; que si la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail n'est pas justifiée, le juge vérifie si les motifs du licenciement sont réels et sérieux ;

QU'en l'occurrence les griefs formulés par Madame C... Z... à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire du contrat sont de deux ordres : la suppression des astreintes, et le harcèlement moral dont elle a été victime de la part de Monsieur A... directeur sous les ordres duquel elle intervenait ;

QUE sur la suppression des astreintes, aux termes de l'article L.3121-5 du Code du travail : "L'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif " ;

QU'il n'existe pas de droit acquis à l'exécution d'astreintes, sauf engagement de l'employeur ; qu'à défaut, seul un abus de ce dernier, dans l'exercice de son pouvoir de direction, peut être sanctionné par le versement de dommages-intérêts ; que de plus, ce n'est pas à l'employeur de démontrer l'élément objectif (et pertinent) qui l'a conduit à ne pas intégrer le salarié dans les tours d'astreinte, c'est à ce dernier de démontrer l'abus de droit de l'employeur ;

QU'en l'occurrence, il ressort des pièces produites par Madame C... Z... que depuis le début de l'année 2010 et sauf absence, elle effectuait chaque mois des astreintes, deux à trois fins de semaines (samedi dimanche) par mois ce qui représentait un complément de rémunération de l'ordre de 400 à 600 euros ; qu'il est constant que ces astreintes, qui n'étaient pas contractualisées ont été supprimées à compter du mois de février 2012 (voir bulletins de salaires) ;

QUE comme le confirme Madame B..., ancienne directrice adjointe de l'Association ADAPEI, dans l'attestation qu'elle a établie à la demande de Madame C... Z... , la charge des astreintes "demande davantage de compétence et implique plus de responsabilité" ; que la date de la suppression des astreintes confiées à Madame C... Z... coïncide avec la période d'arrêt maladie du 11 février 2012 au 23 mars 2012 qui avait été prescrit à cette salariée pour une intervention chirurgicale au genou ; que Madame C... Z... ne peut dès lors revendiquer l'exécution d'astreintes pendant sa période d'absence ;

QUE de plus, Madame C... Z... ne rapporte pas la preuve qui lui incombe du caractère abusif de la décision du directeur de l'établissement de ne pas les rétablir dès la fin de son arrêt de travail ; qu'en effet, dans les circonstances décrites, la décision de Monsieur A... de ne pas réintégrer immédiatement Madame C... Z... parmi les personnes en charge d'astreintes relève d'un souci légitime de l'employeur à la fois de préserver la santé de son salarié encore fragilisé par une intervention récente et d'éviter un risque d'absentéisme susceptible de perturber le déroulement de ces astreintes ;

QU'au demeurant, il convient de constater que dès le mois de mai 2012 Madame C... Z... était en arrêt pour congé d'ancienneté et qu'à partir du mois de juin 2012 elle était à nouveau en arrêt maladie ; que dès lors, le caractère "abusif" du comportement de l'employeur n'apparaît pas établi de ce chef ;

1°) ALORS QUE bénéficie d'un droit acquis du salarié à l'exécution d'astreintes le salarié qui peut se prévaloir d'un engagement en ce sens de l'employeur ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que "selon fiche de poste du 4 avril 2007, l'Association ADAPEI a confié à Madame C... Z... des fonctions de coordinatrice, moyennant le versement d'indemnités d'astreinte" ; qu'en retenant cependant à l'appui de sa décision "qu'il est constant que ces astreintes

n'étaient pas contractualisées" quand il ressortait de ces énonciations que leur réalisation et les indemnités y afférentes, avaient constitué la contrepartie contractuelle de la modification des attributions de la salariée la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article 1134 du Code du travail ;

2°) ALORS subsidiairement QUE bénéficie d'un droit acquis du salarié à l'exécution d'astreintes le salarié qui peut se prévaloir d'un engagement en ce sens de l'employeur ; qu'il importe peu que cet engagement ait été contractualisé ou procède d'un engagement unilatéral de l'employeur, lequel est obligatoire jusqu'à sa dénonciation régulière, après notification aux représentants du personnel et au salarié pris individuellement ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué, d'une part, que "selon fiche de poste du 4 avril 2007, l'Association ADAPEI a confié à Madame C... Z... des fonctions de coordinatrice, moyennant le versement d'indemnités d'astreinte", d'autre part, que ces astreintes ont été unilatéralement supprimées par l'employeur "à compter du mois de février 2012 (voir bulletins de salaire)" ; qu'en déboutant Madame Z... de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail au motif inopérant " que ces astreintes

n'étaient pas contractualisées" la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article 1134 du Code civil ;

3°) ALORS QUE lorsqu'il résulte d'un engagement, contractuel ou unilatéral non dénoncé, de l'employeur, le droit du salarié à l'exécution d'astreintes ne peut être supprimé sans son accord ; qu'en ne recherchant pas si la suppression unilatérale irrégulière des astreintes qu'elle s'était engagée, aux termes de la fiche de poste du 4 avril 2007, à fournir à Madame Z... en contrepartie de la prise en charge des fonctions d'infirmière coordinatrice, ne constituait pas un manquement de l'ADAPEI à ses obligations suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire de son contrat de travail, aux motifs inopérants d'une absence d'abus de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article 1134 du Code civil.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR retenu l'incompétence de la juridiction prud'homale pour statuer sur la demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail pour harcèlement moral et manquement de l'ADAPEI à son obligation de sécurité de résultat présentée par Madame Z... et des demandes en paiement de dommages et intérêts et indemnités de rupture consécutives ;

AUX MOTIFS QUE "En l'occurrence, les griefs formulés par Madame C... Z... à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire du contrat sont de deux ordres : la suppression des astreintes et le harcèlement moral dont elle a été victime de la part de Monsieur A..., directeur sous les ordres duquel elle intervenait (

);

QUE Sur le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat : Madame C... Z... fait valoir que le comportement de l'employeur et en tous cas celui de l'un de ses salariés, Monsieur A..., relève du harcèlement moral et que ses agissements sont à l'origine de l'accident du travail dont elle a été victime le 12 juin 2011 et que le tribunal des affaires de sécurité sociale vient de reconnaître comme tel aux termes d'une décision du 21 mai 2015 à ce jour définitive ;

QU'in limine litis, l'Association ADAPEI invoque l'incompétence de la juridiction prud'homale pour évaluer la réparation d'un préjudice résultat d'un accident du travail ; que Madame C... Z... ne se prononce pas sur l'exception ;

QUE lorsqu'un salarié sollicite la réparation du préjudice consécutif à un accident du travail dont il a été victime et dont il impute la responsabilité à l'employeur, ainsi que la réparation du préjudice qu'il a subi à la suite d'un licenciement prononcé en raison d'une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, sa demande d'indemnisation correspondant à une demande de réparation des conséquences de l'accident du travail dont l'appréciation relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale, il en résulte une impossibilité d'agir contre l'employeur devant les juridictions de droit commun ;

QU'il y a donc lieu de constater l'incompétence de la juridiction prud'homale pour statuer de ce chef et de renvoyer les parties devant le tribunal des affaires de sécurité sociale de Hautes-Pyrénées territorialement compétent pour connaître du litige” ;

1°) ALORS QUE la juridiction prud'homale est seule compétente pour statuer sur la demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail par un salarié en conséquence des manquements reprochés à son employeur ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de la Cour d'appel que, devant elle, “les griefs formulés par Madame C... Z... à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail [étaient] de deux ordres : la suppression des astreintes et le harcèlement moral dont elle avait été victime de la part de Monsieur A..., directeur sous les ordres duquel elle intervenait” ; qu'en se déclarant cependant incompétente pour se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire ainsi formée au titre du harcèlement moral et du manquement en résultant de l'ADAPEI à son obligation de sécurité au motif inopérant que “

lorsqu'un salarié sollicite la réparation du préjudice consécutif à un accident du travail dont il a été victime et dont il impute la responsabilité à l'employeur, ainsi que la réparation du préjudice qu'il a subi à la suite d'un licenciement prononcé en raison d'une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, sa demande d'indemnisation correspond à une demande de réparation des conséquences de l'accident du travail dont l'appréciation relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale”, la Cour d'appel a violé l'article L.1411-1 du Code du travail, ensemble, par fausse application, les articles L.451-1 et L.142-1 du Code de la sécurité sociale ;

2°) ALORS en outre QUE si le Tribunal des affaires de sécurité sociale est compétent pour indemniser les conséquences d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, la juridiction prud'homale est en revanche seule compétente pour connaître de la demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail par un salarié en conséquence du harcèlement moral dont il a été victime, et de ses conséquences ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'à l'appui de la demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, Madame Z... s'était plainte d'un comportement répété de harcèlement moral de la part de Monsieur Charles A..., directeur de l'établissement dans lequel elle exerçait ses fonctions ; qu'elle avait ainsi “exposé que les relations de travail se sont dégradées dès l'arrivée du nouveau directeur Monsieur A... qui a mis en place des méthodes de travail très différentes des siennes et qui n'a pas accepté son arrêt de travail des mois de février / mars 2012, programmé pour une intervention chirurgicale au genou. A partir de là, elle déclare que Monsieur A... a fait preuve d'un véritable acharnement à son encontre : modification de ses fonctions (affectation à des fonctions de coordinatrice à temps plein) ; suppression des indemnités de sujétion le dimanche puis celle de la totalité des astreintes ; mise à l'écart systématique ; dévalorisation en présence de ses collègues ; élaboration des plannings sans sa collaboration. Elle cite l'incident du 11 juin 2012, au cours duquel Monsieur A... l'a verbalement agressée, devant ses collègues, en lui reprochant de ne pas avoir transmis une information (qu'elle avait pourtant communiquée) et en remettant en cause ses compétences médicales” ; que seul le “ le traumatisme psychologique qu'elle a subi ce 11 juin 2012 (

) avait été reconnu le 21 mai 2015 par le tribunal des affaires de sécurité sociale, à titre d'un accident du travail” ; qu'il incombait dès lors à la Cour d'appel de rechercher si, pris

dans leur ensemble, les autres faits reprochés à Monsieur A... pour la période antérieure au juin 2012 ne caractérisaient pas un harcèlement moral justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'ADAPEI pour manquement à son obligation de sécurité de résultat ; qu'en se déclarant cependant incompétente, motif pris que cette demande s'analysait en une demande de réparation des conséquences d'un accident du travail la Cour d'appel, qui a dénaturé les termes du litige tels qu'ils ressortaient des conclusions oralement reprises de la salariée, a violé les articles 4 et 5 du Code de procédure civile ;

3°) ET ALORS QU'en retenant l'incompétence de la juridiction prud'homale pour statuer sur une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame Z... et de dommages et intérêts en conséquence des faits de harcèlement moral antérieurs à l'accident du travail du 12 juin 2011, unique fait pris en charge au titre de la législation des risques professionnels par le Tribunal des affaires de sécurité sociale selon jugement du 21 mai 2015, la Cour d'appel a violé les articles L.451-1 et L.142-1 du Code de la sécurité sociale, ensemble l'article L.1411-1 du Code du travail. **Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Pau , du 7 avril 2016