

// le dossier
jurisprudence thèmePrise d'acte, résiliation
judiciaire du contrat de travail

Motifs, procédure, indemnités

En matière de prise d'acte et de résiliation judiciaire du contrat de travail, la jurisprudence sociale est relativement stabilisée, depuis le virage pris par les arrêts de 2014 qui en ont circonscrit l'utilisation aux manquements les plus graves empêchant la poursuite du contrat de travail. Des précisions sont malgré tout régulièrement apportées, s'agissant en dernier lieu de la prise d'acte par l'intermédiaire d'un avocat ou du sort du licenciement prononcé au cours d'une action en résiliation judiciaire. Ce dossier réunit les principaux arrêts rendus par la Cour de cassation au cours des six derniers mois.

// Ce qu'il faut retenir

Dès lors que la lettre de prise d'acte émane d'un avocat s'exprimant au nom du salarié et que son contenu démontre que son auteur a une connaissance approfondie de la situation de celui-ci, l'employeur est autorisé à ne pas vérifier si l'avocat justifie d'un mandat spécial pour prendre acte de la rupture pour le compte de son client, le salarié étant alors engagé sur le fondement d'un mandat apparent.

Cass. soc., 22 novembre 2017, n° 16-12.524 FS-PB

Le salarié qui prend acte de la rupture avant la date de versement d'une prime de vacances payable annuellement ne peut prétendre au versement de celle-ci, à défaut de disposition conventionnelle ou d'usage contraire.

Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 15-28.933 FS-PB

Les dispositions applicables au salarié licencié sur le fondement d'une autorisation administrative ensuite annulée, font obstacle à ce que la juridiction prud'homale se prononce sur la demande de résiliation judiciaire formée par le salarié protégé, même si sa saisine est antérieure à la rupture.

Cass. soc., 11 octobre 2017, n° 16-14.529 FS-PB

N'est pas atteint de nullité le licenciement d'un salarié prononcé, non pour avoir saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, mais pour avoir manifesté, depuis cette saisine, un désinvestissement complet de ses fonctions.

Cass. soc., 6 octobre 2017, n° 16-11.682 F-D

Commet un manquement rendant impossible la poursuite des relations contractuelles et justifiant la résiliation judiciaire du contrat, l'employeur qui ne prend pas toutes les mesures utiles pour régler avec impartialité le conflit persistant entre deux salariés. Idem pour l'employeur qui ne prend aucune mesure pour remédier à la situation de souffrance exprimée par une salariée et matérialisée par des circonstances objectives. En revanche, ne commet pas un tel manquement, l'employeur qui a réagi avec diligence et efficacité à l'égard d'un salarié envoyant des courriels racistes à un collègue ayant par la suite développé un syndrome anxio-dépressif.

Cass. soc., 22 juin 2017, n° 16-15.507 F-D

Cass. soc., 8 juin 2017, n° 16-10.458 F-D

Cass. soc., 21 juin 2017, n° 15-24.272 F-D

À CLASSER SOUS

RUPTURE DU CONTRAT
RUPTURES ATYPIQUES

01 / 17

Retrouvez le texte intégral des arrêts commentés sur
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

Prise d'acte par l'intermédiaire d'un avocat: un mandat apparent engage le salarié vis-à-vis de l'employeur

La solution

A caractérisé des circonstances autorisant l'employeur à ne pas vérifier si l'avocat justifiait d'un mandat spécial pour prendre acte de la rupture du contrat de travail pour le compte de son client, la cour d'appel ayant retenu que l'auteur de la lettre du 29 janvier 2009 était avocat, qu'il s'était présenté comme étant celui du salarié et s'était exprimé au nom de ce dernier, que le contenu de cette lettre démontrait que son auteur avait une connaissance approfondie de la situation du salarié, de ses déplacements, d'un accident du travail récent dont il avait été victime ainsi que des données du litige l'opposant à l'employeur. Dès lors, le salarié avait été valablement engagé par son avocat sur le fondement d'un mandat apparent.

Cass. soc., 22 novembre 2017, n° 16-12.524 FS-PB

Le commentaire

L'un des traits principaux de la **prise d'acte** de la rupture est son **absence de formalisme**. La jurisprudence admet ainsi qu'elle puisse être présentée oralement à l'employeur et même qu'elle lui soit notifiée par l'intermédiaire d'un avocat. Le **salarié** peut donc valablement **donner mandat** à son **avocat** pour adresser un courrier de prise d'acte à l'entreprise.

Reste à savoir si l'employeur qui reçoit un tel courrier doit, avant d'en tirer les conséquences (la rupture immédiate du contrat), vérifier que l'avocat dispose bien d'un mandat spécialement donné aux fins de prendre acte au nom de son client. Dans cet arrêt du 22 novembre 2017, la Cour de cassation admet que l'**employeur** puisse **se prévaloir** d'un **simple mandat apparent**, dès lors que l'avocat indique agir au nom et pour le compte de son client et que le courrier est suffisamment circonstancié.

VALIDITÉ D'UNE PRISE D'ACTE NOTIFIÉE PAR L'AVOCAT DU SALARIÉ

Dès 2007, la Cour de cassation a affirmé que « la **prise d'acte** de la rupture du contrat de travail n'est soumise à aucun formalisme et peut **valablement** être **présentée** par le **conseil** d'un salarié au nom de celui-ci » (Cass. soc., 4 avril 2007, n° 05-42.847 D). Le principe a été réaffirmé par une jurisprudence de 2012, mais avec une précision importante : le **courrier** de l'**avocat** doit alors être **adressé directement** à l'**employeur**. La saisine directe du juge prud'homal s'analysera en effet en une demande de résiliation judiciaire (Cass. soc., 16 mai 2012, n° 10-15.238 PBR; Cass. soc., 29 mars 2017, n° 15-28.992 D).

Autrement dit, le salarié doit fait connaître sa volonté de rompre le contrat à l'employeur lui-même, peu important qu'il le fasse par l'intermédiaire d'un avocat.

Dans le litige tranché le 22 novembre dernier, un employeur avait ainsi reçu un courrier en recommandé avec AR, de la part d'un avocat indiquant intervenir pour le compte de deux salariés nommément désignés, courrier concluant en ces termes : « Messieurs X et Z ne peuvent que prendre acte de cette rupture à vos

torts exclusifs et en sollicitent immédiatement réparation de leurs préjudices devant le conseil de prud'hommes ».

L'employeur a donc considéré le contrat comme ayant été immédiatement rompu par cette prise d'acte et a demandé au salarié de restituer ses outils de travail (voiture de fonction, ordinateur professionnel, téléphone portable). Ce dernier a, quant à lui, saisi la juridiction prud'homale en se prévalant d'un licenciement verbal antérieur (nécessairement sans cause réelle et sérieuse) et, subsidiairement, de la prise d'acte aux torts de l'employeur.

Ayant été débouté de l'ensemble de ses demandes, le **salarié** a alors fait valoir que le **courrier** de son **avocat** **ne pouvait s'analyser** en une **prise d'acte**, puisqu'il n'avait **pas expressément mandaté** son conseil pour prendre acte de la rupture. L'employeur n'aurait donc pas dû se contenter du courrier reçu et aurait dû vérifier l'existence et les limites exactes du mandat donné à l'avocat. Argument balayé par les juges d'appel, puis la Cour de cassation.

THÉORIE DU MANDAT APPARENT

En application de la théorie du mandat apparent, le mandant (ici le salarié) peut être engagé sur le fondement d'un mandat apparent si la **croyance** du **tiers** (l'employeur), à l'étendue des **pouvoirs** du **mandataire** (l'avocat) est **légitime**. La légitimité de cette croyance suppose alors que les circonstances autorisaient le tiers à ne pas vérifier les limites exactes des pouvoirs du mandataire (Cass. ass. plén., 13 décembre 1962, n° 57-11.569).

Appliquant ces principes, les juges de la cour d'appel de Paris, approuvés par la **Cour de cassation**, ont considéré que les **circonstances autorisaient** effectivement l'**employeur** « à **ne pas vérifier** si l'avocat justifiait d'un **mandat spécial** pour prendre acte de la rupture [du] contrat de travail pour le compte de son client ». Ces circonstances étaient les suivantes :

– l'auteur de la lettre s'est présenté comme étant l'avocat du salarié et s'est exprimé au nom de ce dernier ;

– le contenu de la lettre démontrait que l’avocat avait une **connaissance approfondie** de la **situation** du salarié, de ses déplacements, d’un accident du travail récent dont il avait été victime ainsi que des données du litige l’opposant à l’employeur.

Dans ces conditions, l’employeur pouvait légitimement croire l’avocat muni d’un mandat lui permettant de prendre acte de la rupture. Vis-à-vis de l’employeur, le salarié avait donc été valablement engagé par son avocat. En conséquence, l’employeur était fondé à considérer que le **contrat** avait été **rompu immédiatement** par cette prise d’acte, laquelle a été analysée par le juge comme produisant les effets d’une démission, en raison de l’absence de gravité des manquements reprochés à l’employeur.

Si le salarié considère que son avocat a dépassé les limites de la mission qu’il lui avait confiée, il doit se

tourner vers ce dernier et faire valoir sa propre responsabilité. En pratique, si l’existence d’un mandat apparent pourra ainsi facilement être invoquée par l’employeur pour tenter de sauver une situation juridique, il restera préférable pour l’**entreprise** de **clarifier la situation**, dès réception du **courrier** de prise d’acte, tant auprès du salarié que de l’avocat.

On notera par ailleurs que l’argument du salarié, selon lequel il n’aurait pas donné mandat à son avocat pour prendre acte de la rupture, ne doit pas apparaître comme un moyen de rétracter cette prise d’acte. La Cour de cassation considère en effet que la **prise d’acte** n’est **pas rétractable** (Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-41.456).



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :

www.liaisons-sociales-quotidien.fr

Prime conventionnelle de vacances : quid en cas de prise d’acte antérieure à la date habituelle de versement ?

Les solutions

La prise d’acte de la rupture du contrat de travail emportant la cessation immédiate de la relation contractuelle, le salarié qui avait pris acte de la rupture de son contrat de travail le 4 avril, ne pouvait prétendre au versement de la prime de vacances fixé en juillet de chaque année. En effet, une prime de vacances payable annuellement ne peut donner lieu à un versement *prorata temporis* à un salarié ayant quitté l’entreprise avant la date normale de son paiement que si ce prorata résulte d’une disposition conventionnelle ou d’un usage.

Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 15-28.933 FS-PB

Le délégué du personnel dont la prise d’acte produit les effets d’un licenciement nul lorsque les faits invoqués la justifiaient, a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu’il aurait perçue depuis son éviction jusqu’à l’expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois. Il en résulte que la rémunération servant de base au calcul de l’indemnité [afférente à une prise d’acte intervenue le 12 juillet] devait comprendre la prime de vacances versée fin juillet 2010.

Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 15-28.932 FS-PB

Le commentaire

Le salarié qui quitte l’entreprise avant la date habituelle de versement d’une **prime annuelle de vacances** instituée par la convention collective, ne peut bénéficier d’un versement *prorata temporis* que si cette **convention collective l’a prévu** ou s’il existe un usage en ce sens (Cass. soc., 29 mars 1995, n° 91-41.654 D). Deux arrêts rendus le 21 septembre 2017 appliquent ce principe à des salariés ayant quitté l’entreprise dans le cadre d’une **prise d’acte** quelques semaines **avant la date de paiement** de la prime. Il en résulte qu’en l’absence de disposition conventionnelle ou d’usage en ce sens, le salarié ne peut prétendre au versement de la prime, même proratisée. En revanche, **si** le salarié est un **salarié protégé**, la solution est tout autre car si la prise d’acte est ultérieurement jugée justifiée, la **prime sera due** au titre de la **violation du statut protecteur**.

PRIME ANNUELLE DE VACANCES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES BUREAUX D’ÉTUDES TECHNIQUES

Il était question, dans cette affaire, de la prime annuelle de vacances issue de l’article 31 de la convention collective des bureaux d’études techniques, des cabinets d’ingénieurs conseils et des sociétés de conseils : « L’ensemble des salariés bénéficie d’une prime de vacances d’un montant au moins égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés prévus par la convention collective de l’ensemble des salariés. » En l’occurrence, l’entreprise concernée versait cette **prime**, chaque année, à la fin du mois de **juillet**.

Deux salariés ont toutefois **pris acte** de la rupture **avant** cette date d’échéance habituelle : le premier, le 4 avril ;

le second, titulaire d'un mandat de délégué du personnel, le 12 juillet.

La prise d'acte ayant classiquement pour effet de rompre immédiatement le contrat sans attendre le verdict du juge sur son bien-fondé (*Cass. soc.*, 30 janvier 2008, n° 06-14.218), l'employeur ne leur a pas versé la prime puisque :

- d'une part, les salariés avaient quitté l'entreprise avant la date prévue pour son versement ;
- et, d'autre part, la CCN ne prévoyait pas de versement de la prime au prorata du temps de présence (*v. en ce sens l'arrêt précité du 29 mars 1995*). Il n'existait pas non plus d'usage en ce sens.

Ce droit à la prime de vacances annuelle a cependant été discuté devant le **juge prud'homal**, amené à se prononcer sur la **légitimité** de ces **deux prises d'acte** au regard des manquements reprochés à l'employeur et sur les effets à leur faire produire (démission ou licenciement sans cause réelle et sérieuse voire nul). En l'occurrence, les juges du fond ont estimé, dans les deux cas, que la prise d'acte était **justifiée** et devait produire, sur le plan indemnitaire, les effets d'un licenciement, ce qui incluait le versement de la prime conventionnelle de vacances. Saisie d'un pourvoi à l'initiative de l'employeur, la **Cour de cassation recadre** et invite à opérer une distinction selon que le salarié est protégé ou non.

DUALITÉ DE RÉGIMES EN CAS DE PRISE D'ACTE

S'agissant d'un **salarié non protégé**, la Cour de cassation rappelle le principe posé par l'arrêt de 1995, rendu à propos de la même CCN : « une prime de vacances payable annuellement ne peut donner lieu à un versement *prorata temporis* à un salarié ayant quitté l'entreprise avant la date normale de son paiement que si ce prorata résulte d'une disposition conventionnelle ou d'un usage ». En l'espèce, **aucun prorata ne s'imposait** à ce titre à l'employeur. En conséquence, « le salarié, qui avait pris acte de la rupture de son contrat de travail le 4 avril 2011, ne pouvait prétendre au versement de la

prime de vacances fixé en juillet de chaque année ». S'agissant du **salarié protégé**, le raisonnement de la Haute juridiction est différent puisqu'il fait entrer en jeu une autre règle, d'origine jurisprudentielle. En effet, « le salarié membre de la délégation unique du personnel dont la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul lorsque les faits invoqués la justifiaient, a droit à une **indemnité pour violation du statut protecteur** égale à la **rémunération** qu'il aurait perçue depuis son éviction **jusqu'à l'expiration de la période de protection**, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois ». Puisque la détermination du montant de l'indemnité due au titre de la violation du statut protecteur consiste à reconstituer la rémunération que le salarié aurait dû percevoir, comme s'il n'avait jamais quitté l'entreprise avant la fin du mandat, la **prime de vacances payable au cours de cette période** lui est **due**. La Cour de cassation en conclut en l'espèce que « la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité devait comprendre la prime de vacances versée fin juillet 2010 ».

EN PRATIQUE

Concrètement, en cas de prise d'acte intervenue avant la date d'échéance d'une prime annuelle de vacances, que le salarié soit protégé ou non, l'employeur doit avant toute chose **consulter la convention collective**, dont les dispositions peuvent lui imposer un versement proratisé. Si tel n'est pas le cas, il faudra **vérifier** s'il existe un **usage** en ce sens dans l'entreprise. À défaut de disposition conventionnelle ou d'usage, l'employeur n'aura rien à verser lors de la rupture au titre de la prime de vacances. Si le salarié est protégé, l'employeur devra malgré tout s'attendre, mais uniquement dans le cas où le juge estimerait que la prise d'acte était fondée, à une condamnation au versement de la prime.



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

Salariés protégés : sort de l'action en résiliation judiciaire en cas de licenciement en cours de procédure

La solution

Les dispositions applicables au salarié licencié sur le fondement d'une autorisation administrative ensuite annulée, font obstacle à ce que la juridiction prud'homale se prononce sur la demande de résiliation judiciaire formée par le salarié protégé, même si sa saisine est antérieure à la rupture.

Cass. soc., 11 octobre 2017, n° 16-14.529 FS-PB

Le commentaire

Dans cet arrêt du 11 octobre 2017, la Cour de cassation vient résoudre une problématique spécifique aux **salariés protégés** qui, alors qu'ils ont engagé une **action en résiliation** en raison d'un manquement commis par

l'employeur, peuvent être licenciés sur autorisation de l'inspecteur du travail, ce qui met en principe **hors jeu** le **juge judiciaire**. Comme le précise l'arrêt, le juge judiciaire ne recouvre pas la possibilité de se prononcer sur

l'action en résiliation dans l'hypothèse où l'autorisation administrative de licenciement serait ultérieurement annulée.

AUTORISATION DE LICENCIER DÉLIVRÉE AVANT QUE LE JUGE JUDICIAIRE NE SE SOIT PRONONCÉ SUR LA DEMANDE DE RÉILIATION

Les salariés protégés sont en droit de demander la résiliation judiciaire de leur contrat de travail en cas de manquement de l'employeur à ses obligations, celle-ci produisant alors les effets d'un licenciement nul comme intervenu en violation du statut protecteur (*Cass. soc.*, 16 mars 2005, n° 03-40.251).

L'employeur peut être amené, alors que l'instance est toujours en cours, à licencier l'intéressé s'il dispose d'un motif de rupture valable et de l'autorisation de l'inspecteur du travail. Dans ce cas de figure, la jurisprudence a posé pour principe que le juge judiciaire ne peut plus statuer sur la demande de résiliation, quand bien même sa saisine aurait été antérieure au prononcé du licenciement. Il en résulterait en effet une atteinte au principe de séparation des pouvoirs (*Cass. soc.*, 29 septembre 2010, n° 09-41.127).

ANNULATION DE L'AUTORISATION DE LICENCIEMENT

Pourrait-il en aller différemment si l'autorisation de licenciement était ultérieurement annulée? Le juge judiciaire retrouverait-il alors la possibilité de se prononcer sur la demande en résiliation introduite avant le licenciement? C'est à cette question que répond l'arrêt du 11 octobre dernier. Et la réponse est clairement négative.

En effet, lorsque l'autorisation de licenciement est annulée (sur recours hiérarchique ou contentieux) et que cette annulation est devenue définitive (insusceptible de recours), le Code du travail, complété par la jurisprudence, fixe précisément le régime indemnitaire applicable au salarié qui ne demande pas sa réintégration dans l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2422-4). Ainsi ce dernier peut prétendre :

- à une indemnité réparant la totalité du préjudice subi entre le licenciement et l'expiration d'un délai de deux mois suivant la notification de la décision d'annulation (notamment, la perte de salaires) ;
- aux indemnités de rupture habituelles si elles n'ont pas déjà été perçues ;
- le cas échéant, à l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour la Haute juridiction, ces dispositions « font obstacle » à ce que le juge judiciaire se prononce sur la demande de résiliation, même introduite avant la rupture du contrat de travail. En effet, si tel était le cas, la résiliation produirait les effets d'un licenciement nul comme ayant été prononcé en violation du statut protecteur, c'est-à-dire sans demande d'autorisation administrative. Or, si l'autorisation a été annulée, c'est qu'il y a nécessairement eu une demande d'autorisation. En tout état de cause, le salarié ne peut donc faire valoir que les droits issus de l'article L. 2422-4 du Code du travail, correspondant à un licenciement intervenu sur la base d'une autorisation ultérieurement annulée (éventuellement sans cause réelle et sérieuse). Il ne peut, sous couvert d'une demande de résiliation judiciaire, obtenir ceux correspondant à un licenciement prononcé en violation du statut protecteur.

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales-quotidien.fr

Le licenciement prononcé au cours d'une action en résiliation n'est pas forcément une mesure de rétorsion

La solution

Justifie sa décision de débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts au titre de la nullité du licenciement, la cour d'appel ayant relevé qu'aux termes de la lettre de licenciement, ce salarié avait été licencié, non pour avoir saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, mais pour avoir manifesté, depuis cette saisine, un désinvestissement complet de ses fonctions, allant jusqu'à cesser toute activité commerciale au cours du premier trimestre, ainsi que pour non-respect des procédures internes, absence de suivi des formations internes obligatoires, et comportement inacceptable à l'égard de ses collègues et de sa hiérarchie.

Cass. soc., 6 octobre 2017, n° 16-11.682 F-D

Le commentaire

Contrairement à la prise d'acte, l'engagement d'une action en résiliation judiciaire présente la particularité de laisser subsister en l'état les relations contractuelles jusqu'à ce que le juge prud'homal statue sur le bien-fondé de la demande. Au cours de cette période, le salarié peut commettre des agissements fautifs et faire

l'objet d'un licenciement, lequel ne met pas fin à l'action en résiliation. La rédaction de la lettre de licenciement appelle alors la plus grande vigilance de la part de l'employeur car, selon une jurisprudence de 2016, le fait d'énoncer, parmi la liste des griefs, l'introduction de l'action en résiliation judiciaire est une

cause de nullité de la rupture. En revanche, ainsi que le fait apparaître un nouvel arrêt rendu le 6 octobre dernier, le simple fait de **mentionner** dans la lettre l'**existence de l'action** en résiliation, **sans en faire le reproche** au salarié, est **sans incidence** sur la validité du licenciement.

NULLITÉ DU LICENCIEMENT PRONONCÉ EN CONSIDÉRATION DE L'ACTION EN RÉSILIATION

En 2016, la Cour de cassation a jugé que le fait de « **reprocher** » à un salarié, dans la **lettre de licenciement**, d'**avoir saisi la juridiction prud'homale** d'une demande de **résiliation judiciaire** du contrat de travail, « est un grief constitutif d'une **atteinte** à une liberté fondamentale » et, plus particulièrement, au **droit d'agir en justice** protégé par l'article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales. Il en résulte que ce grief **entraîne** à lui seul la **nullité du licenciement**, peu important que la lettre de licenciement énonce d'autres motifs susceptibles de constituer une cause réelle et sérieuse, le juge n'ayant pas à les examiner (*Cass. soc.*, 3 février 2016, n° 14-18.600 PB). La solution a été réaffirmée depuis (*Cass. soc.*, 8 février 2017, n° 15-28.085 D: « le grief reprochant au salarié d'avoir pris l'initiative de saisir le conseil de prud'hommes, s'il figure en tant que tel dans la lettre de licenciement, est constitutif d'une atteinte à une liberté fondamentale et entraîne à lui seul la nullité du licenciement »).

On notera qu'il s'agit d'un **cas d'application** de la **jurisprudence** sur le « **motif contaminant** », jurisprudence qui n'a été que **partiellement remise en cause** par l'**ordonnance** n° 2017-1387 du 22 septembre 2017: la nullité du licenciement doit, en effet, toujours être prononcée par le juge, à charge toutefois pour ce dernier, et c'est là la nouveauté, d'examiner dorénavant les autres motifs de rupture également invoqués par l'employeur, mais uniquement pour fixer le montant de l'indemnisation à accorder au salarié (*C. trav.*, art. L. 1235-2-1). Autrement dit, le licenciement sera déclaré nul, mais l'indemnisation pourra éventuellement être minorée au regard des fautes retenues à l'encontre du salarié (solution applicable aux licenciements prononcés après le 23 septembre 2017).

GRIEF TIRÉ DE L'ABSENCE DE TRAVAIL FOURNI DEPUIS LA SAISINE DE LA JURIDICTION

Dans la présente affaire, fort de cette jurisprudence de 2016, le salarié revendiquait la nullité du licenciement prononcé un an après l'introduction de son action en résiliation judiciaire (la procédure étant pendante devant la cour d'appel). La **lettre** de licenciement lui **reprochait**, en effet, un **désinvestissement total** de ses fonctions **depuis la saisine de la juridiction prud'homale**. Pour le salarié, le fait pour l'employeur « de répondre à une demande de résiliation judiciaire par un licenciement » et de « faire mention » de celle-ci dans la lettre de licenciement, constituait une violation de la liberté fondamentale d'ester en justice, justifiant la nullité du

licenciement et l'octroi des dommages-intérêts correspondants.

Mais, la **Cour de cassation** ne le voit pas ainsi et opère une **distinction** nette entre le fait, dans la lettre de licenciement, de reprocher ou **faire grief au salarié d'avoir agi en résiliation judiciaire**, et la **simple référence** à l'existence de l'**action** judiciaire en cours. Si le premier cas permet d'analyser le licenciement en une mesure de représailles (cause de nullité à elle seule), le second ne suffit pas à considérer que ce licenciement est intervenu en raison de l'engagement de cette action et qu'il est donc illicite. Ainsi, reprenant les constatations des juges du fond, l'arrêt du 6 octobre relève « qu'aux termes de la lettre de licenciement, le salarié avait été licencié, **non pour avoir saisi la juridiction prud'homale** d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, **mais pour avoir manifesté, depuis** cette saisine, un **désinvestissement complet** de ses fonctions, allant jusqu'à cesser toute activité commerciale au cours du premier trimestre 2015, ainsi que pour non-respect des procédures internes, absence de suivi des formations internes obligatoires, et comportement inacceptable à l'égard de ses collègues et de sa hiérarchie ». Un **tel licenciement** n'était donc **pas atteint de nullité**. Au contraire, compte tenu de la réalité et de la gravité des manquements commis par le salarié, le licenciement a été jugé fondé sur une cause réelle et sérieuse.

EN PRATIQUE

Cet arrêt a ainsi le mérite de circonscrire la portée du principe posé en 2016: ce qui est **interdit** à l'**employeur**, c'est de **fonder**, ne serait-ce que **partiellement**, le licenciement sur l'exercice de l'**action en résiliation**, **mais pas de faire simplement référence** à l'existence de cette action sans en faire directement grief au salarié. **En l'espèce**, il n'était **pas reproché** au salarié d'avoir engagé cette **action**, mais d'avoir **cessé d'exécuter** correctement ses **fonctions** à partir de ce moment précis, ce qui ne pouvait s'analyser comme une atteinte au droit d'agir en justice. Les termes employés dans la lettre de licenciement feront ainsi toute la différence.

D'autre part, ce litige permet de rappeler la particularité de l'action en résiliation judiciaire: le contrat de travail se poursuit en l'état jusqu'à ce que le juge statue sur le bien-fondé de la demande. Le **salarié doit donc veiller à exécuter ses obligations contractuelles**, sans quoi le reproche pourra lui en être fait à l'appui d'un licenciement. On rappellera que lorsque l'employeur prononce un licenciement au cours d'une action en résiliation judiciaire, le juge examinera d'abord la demande de résiliation puis, si celle-ci est rejetée, il se prononcera sur la cause réelle et sérieuse du licenciement notifié par l'employeur (telle était la configuration du présent cas d'espèce). Au contraire, si la résiliation judiciaire est prononcée, elle prendra effet à la date d'envoi de la lettre de licenciement et ce dernier ne sera donc pas examiné par le juge (*Cass. soc.*, 7 février 2007, n° 06-40.250; *Cass. soc.*, 15 mai 2007, n° 04-43.663).



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

Laisser perdurer une ambiance de travail nocive justifie une résiliation judiciaire

Les solutions

Commet un manquement à l'obligation de sécurité, rendant impossible la poursuite des relations contractuelles, l'employeur qui n'a pas pris toutes les mesures utiles pour régler avec impartialité par sa médiation, le conflit persistant qui opposait une salariée à l'une de ses collègues et permettre ainsi à celle-ci de réintégrer son poste ou à défaut, pour séparer les deux protagonistes, en lui proposant, sans attendre la fin de son arrêt de travail pour maladie, soit un changement de bureau comme préconisé par le médecin du travail, soit un poste disponible dans un autre centre à proximité. La relation de travail de la salariée avec sa collègue avait entraîné chez l'intéressée une vive souffrance morale ayant participé de façon déterminante à la dégradation de son état de santé.

Cass. soc., 22 juin 2017, n° 16-15.507 F-D

En ne prenant aucune mesure pour remédier à la situation de souffrance exprimée par une salariée et matérialisée par des circonstances objectives, l'employeur a manqué à son obligation de sécurité, ce manquement ayant été de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail.

Cass. soc., 8 juin 2017, n° 16-10.458 F-D

Ne commet pas de manquement présentant un caractère de gravité suffisant pour empêcher la poursuite du contrat de travail, l'employeur qui informé des courriels à caractère raciste reçus par le salarié, réagissant avec diligence et efficacité, a sanctionné l'auteur de ces messages et lui a demandé de présenter des excuses, les faits ne s'étant plus reproduits par la suite.

Cass. soc., 21 juin 2017, n° 15-24.272 F-D

Le commentaire

Au titre de son **obligation de sécurité** (*C. trav.*, art. L. 4121-1), l'employeur doit veiller à ce que l'organisation et les conditions de travail n'altèrent pas la santé de ses salariés, ce qui inclut le maintien d'un **climat de travail sain**. Si une situation de souffrance au travail a été décelée, l'employeur qui a échoué sur le terrain de la prévention, se doit de réagir et d'apporter les correctifs adaptés, sans quoi il sera sanctionné au titre d'un manquement à son obligation légale.

En témoignent trois affaires récemment soumises à la Cour de cassation, à l'initiative de salariés ayant agi en **résiliation judiciaire** après avoir développé un **syndrome anxio-dépressif** attribué à un **conflit interpersonnel** ou une **ambiance** de travail **délétère**. Sans surprise, deux entreprises ayant **laissé la situation se dégrader** sans intervenir ou prendre les mesures utiles se sont vues imputer la **responsabilité** de la **rupture**. La troisième qui a immédiatement mis fin au conflit a, en revanche, échappé à la condamnation.

RÉACTION INSUFFISANTE À UNE MÉSENTENTE ENTRE SALARIÉS

Dans la première affaire (n° 16-15.507), une salariée exerçant en tant que médecin spécialisé s'était plainte auprès de son employeur des difficultés qu'elle rencontrait avec l'une de ses collègues, qu'elle accusait de la **mettre à l'écart** et d'avoir un **comportement méprisant** à son égard. Si l'**employeur** avait dans un premier temps

pris en compte ce signalement en organisant une réunion avec plusieurs médecins du centre (dont les intéressées) pour formaliser l'organisation de leur travail afin d'éviter des sources de conflits potentiels, il n'a **pas éloigné les deux protagonistes**. La salariée s'est rapidement trouvée en arrêt de travail prolongé et a fini par agir en résiliation judiciaire, action au cours de laquelle elle a été licenciée pour inaptitude.

Les juges du fond ont accepté de prononcer la **résiliation** du contrat aux **torts** de l'**employeur**, avec les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, constatent-ils, « l'employeur n'avait **pas pris toutes les mesures utiles** pour régler avec impartialité par sa médiation, le conflit persistant qui les opposait et permettre ainsi à la salariée de réintégrer son poste ou, à défaut, pour séparer les deux protagonistes, en lui proposant, sans attendre la fin de son arrêt de travail pour maladie, soit un changement de bureau comme préconisé par le médecin du travail, soit un autre poste disponible dans un autre centre à proximité ». Autre élément à charge relevé par les juges du fond : l'employeur avait laissé sans réponse un courrier de la salariée, envoyé durant la période d'arrêt de travail, l'interrogeant sur ses perspectives professionnelles au sein de l'association. La cour d'appel en a déduit l'existence d'un **manquement** à l'**obligation de sécurité**, rendant impossible la poursuite du contrat de travail. Le verdict a été confirmé par la Cour de cassation, n'exerçant qu'un contrôle léger sur l'appréciation portée par les juges du fond quant aux conséquences des manquements constatés sur la poursuite du contrat.

CONTRÔLE JUDICIAIRE DE LA GRAVITÉ DES MANQUEMENTS INVOQUÉS À L'APPUI DE LA DEMANDE DE RÉSILIATION

La demande de résiliation judiciaire présentée par le salarié sera jugée justifiée si les manquements invoqués à l'encontre de l'employeur sont considérés comme suffisamment graves « pour empêcher la poursuite du contrat de travail ». L'appréciation de ce caractère de gravité relève du pouvoir souverain des juges du fond, la Cour de cassation n'exerçant, dans la plupart des cas, qu'un contrôle léger sur ce point (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-35.040; Cass. soc., 12 juin 2014, nos 12-29.063 et 13-11.448).

DÉFAUT DE RÉPONSE À UNE SITUATION DE SOUFFRANCE AVÉRÉE

La seconde affaire (n° 16-10.458) concerne la secrétaire d'un cabinet d'avocats ayant déclaré un **syndrome anxio-dépressif** en relation avec ses **conditions de travail**. Placée en arrêt maladie, elle a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, avant d'être licenciée pour inaptitude.

Les juges du fond ont également accueilli sa demande, faute pour l'employeur d'avoir pris une quelconque mesure « pour remédier à la situation de souffrance exprimée par la salariée matérialisée par des circonstances objectives ». Comme l'ont relevé les juges d'appel, approuvés par la Haute juridiction, le **climat** au sein du cabinet s'était **fortement dégradé** au cours de cette période à la suite du départ d'une grande partie de l'équipe et de tensions consécutives à l'officialisation d'une liaison entretenue par un associé et une collaboratrice. Des échanges de courriers, postérieurs à un refus de l'employeur d'un passage à temps plein, démontraient la **souffrance psychologique** de la salariée. Enfin, le départ de l'avocat associé avec lequel elle avait travaillé de nombreuses années, concomitamment à l'arrêt maladie de sa seule collègue, était de nature à la déstabiliser. En conséquence, en ne prenant

aucune mesure, l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité, ce manquement ayant été jugé de nature à empêcher, en l'espèce, la poursuite du contrat de travail.

SANCTION IMMÉDIATE D'UN SALARIÉ AUTEUR DE COURRIELS RACISTES

Dans la dernière affaire (n° 15-24.272), un salarié avait demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail pour violation de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, après avoir reçu plusieurs **courriels** d'un **collègue** comportant des **injures racistes** à son égard. Il avait développé un **syndrome anxio-dépressif** attribué à ces événements, ce qui avait également conduit à son licenciement pour inaptitude au cours de la procédure judiciaire.

Cette fois, l'employeur a obtenu gain de cause. En effet, constate l'arrêt, « dès qu'il avait été informé des courriels racistes reçus par le salarié, l'employeur réagissant avec **diligence et efficacité**, avait **sanctionné l'auteur** de ces messages, lui avait demandé de présenter des excuses et les faits ne s'étaient plus reproduits par la suite ». Pour la Haute juridiction, la cour d'appel a pu en déduire que « ce manquement ne présentait pas un caractère de gravité suffisant pour empêcher la poursuite du contrat de travail ».

Cette dernière décision **incitera les employeurs à traiter la situation sans attendre**, lorsqu'un **conflit** interpersonnel lui est signalé, peu important que le salarié soit placé en arrêt de travail. Encore faudra-t-il trouver les mesures efficaces et ciblées. Ces trois décisions fournissent quelques indicateurs, à adapter en fonction des circonstances : la médiation directe et impartiale entre les intéressés, l'éloignement des protagonistes par le jeu d'une mobilité ou, le cas échéant, la prise d'une sanction si l'un d'eux peut être considéré comme fautif.



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

// Décryptage des mentions des arrêts de la Cour de cassation

▷ F	Formation à trois, dite formation restreinte
▷ FS	Formation de section composée d'au moins cinq conseillers
▷ FP	Formation plénière de chambre
▷ D	Arrêt diffusé aux abonnés, banques de données juridiques, revues
▷ P	Arrêt publié au bulletin mensuel de la Cour de cassation
▷ B	Arrêt publié au bulletin d'information bimensuel de la Cour de cassation
▷ R	Arrêt commenté au rapport annuel de la Cour de cassation
▷ I	Arrêt mis en ligne sur le site internet de la Cour de cassation

Prise d'acte de la rupture

Prise d'acte jugée injustifiée : l'indemnité compensatrice de préavis que peut réclamer l'employeur n'ouvre pas droit à congés payés

L'indemnité due par le salarié à l'employeur en cas de non-respect de son préavis n'ouvre pas droit à des congés payés au profit de l'employeur.

Cass. soc., 22 novembre 2017, n° 16-12.524 FS-PB

En cas de **prise d'acte injustifiée** (produisant les effets d'une démission), l'**employeur** peut réclamer au salarié le montant de l'**indemnité compensatrice de préavis**, puisque le préavis n'a, en principe, pas été exécuté du fait de l'immédiateté de la rupture (*Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-43.208*). Il n'en va autrement que si le salarié a proposé d'exécuter son préavis au moment où il a pris acte, la jurisprudence considérant que l'exécution du préavis n'est pas incompatible avec une prise d'acte (*Cass. soc., 2 juin 2010, n° 09-40.215*; *Cass. soc., 23 novembre 2017, n° 16-15.939*).

Si le préavis n'a pas été exécuté (hypothèse la plus courante), l'arrêt du 22 novembre dernier précise que l'indemnité accordée à ce titre à l'employeur **n'ouvre pas droit à son profit** à une indemnité correspondant aux **congés payés afférents**.

En l'occurrence, une cour d'appel ayant jugé injustifiée une prise d'acte de la rupture avait condamné le salarié à verser à l'employeur une indemnité compensatrice au titre du préavis non effectué (trois mois), celle-ci étant équivalente à trois mois de salaires (soit 18 105 €). Au surplus, le salarié avait été condamné à payer une somme (10 %) au titre des congés payés afférents à l'indemnité compensatrice (soit 1 810,50 €). La Cour de cassation a annulé l'arrêt d'appel et condamné le salarié à verser exclusivement la somme de 18 105 € à l'employeur. En effet, ce dernier n'était pas en droit de réclamer une indemnité au titre des congés payés afférents au préavis.

La prise d'acte jugée justifiée n'ouvre pas droit à l'indemnité légale pour non-respect de la procédure de licenciement

L'indemnité prévue par l'article L. 1235-2 du Code du travail ne peut être allouée que lorsque le contrat de travail a été rompu par un licenciement.

Cass. soc., 23 novembre 2017, n° 16-15.939 F-D

Prévue à l'article L. 1235-2 du Code du travail, l'indemnité sanctionnant le **non-respect** ou l'**irrégularité** de la **procédure de licenciement** (un mois de salaire maximum) est versée seulement si le **contrat de travail est rompu** par un **licenciement**. Comme le rappelle la Cour de cassation dans l'arrêt du 23 novembre 2017, cette indemnité ne peut donc **pas être allouée** au salarié en cas de rupture du contrat par une **prise d'acte**, quand bien même le juge ferait produire à celle-ci les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (*v. déjà en ce sens : Cass. soc., 19 octobre 2016, n° 14-25.067 F-PB*). Notons que la **même solution** s'applique en cas de **résiliation judiciaire** prononcée aux torts de l'employeur, laquelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 20 octobre 2010, n° 08-70.433 PB*; *Cass. soc., 19 février 2014, n° 12-28.823 D*).

Refus de transmission d'une QPC relative à la procédure prud'homale accélérée applicable en cas de prise d'acte

La question portant sur une rupture d'égalité instaurée par l'article L. 1451-1 du Code du travail n'est pas sérieuse en ce que la partie qui saisit la juridiction prud'homale d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur n'est pas dans la même situation que la partie défenderesse. La différence de traitement qui résulte de l'article L. 1451-1 du Code du travail est en rapport avec l'objet de la loi qui l'établit.

Cass. soc., 1^{er} juin 2017, n° 17-40.031 F-PB

En matière de **prise d'acte**, le **Code du travail** se borne à prévoir une procédure accélérée devant le conseil de prud'hommes saisi par un salarié en raison de faits qu'il reproche à l'employeur. L'idée étant de permettre au salarié, le cas échéant, d'être indemnisé et pris en charge par Pôle emploi le plus rapidement possible. L'affaire est ainsi **« directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois** suivant sa saisine » (*C. trav., art. L. 1451-1*).

Un employeur s'est plaint, dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité, de ce que ce **délai très court** ne lui permettrait pas de préparer sa défense et créerait une **rupture d'égalité** entre les parties au procès.

La **Cour de cassation** a, toutefois, **refusé de transmettre** cette **QPC** au Conseil constitutionnel. L'explication est lapidaire : le salarié et l'employeur, défendeur à l'action, ne sont **pas placés** dans une **situation identique** et la différence de traitement est en rapport avec l'objet de la loi qui l'établit.

Résiliation judiciaire

Effet rétroactif de la résiliation judiciaire si le contrat a déjà été rompu ou si le salarié n'est plus au service de l'employeur

En cas de résiliation judiciaire du contrat de travail, la prise d'effet ne peut être fixée qu'à la date de la décision judiciaire la prononçant dès lors qu'à cette date le contrat de travail n'a pas été rompu et que le salarié est toujours au service de son employeur.

Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 16-10.346 FS-PB

Lorsque le juge prononce la **résiliation judiciaire** du contrat de travail en raison de manquements commis par l'employeur, la **date d'effet** de la rupture correspond au **jour** du prononcé de la **décision judiciaire**. En effet, la seule introduction d'une action en résiliation n'a pas pour conséquence de mettre fin au contrat et le salarié continue par conséquent à exécuter sa prestation de travail jusqu'au jour du prononcé de la résiliation (*Cass. soc., 12 janvier 2016, n° 14-25.848*).

Par **exception**, si le **contrat de travail a été rompu** par l'employeur **au cours de l'action en résiliation** judiciaire (ce qui ne rend pas celle-ci sans objet), la jurisprudence fait remonter la date d'effet de la résiliation à la **date** de cette **rupture** (*v. Cass. soc., 14 octobre 2009, n° 07-45.257 PB*).

Quelle date faut-il toutefois retenir lorsqu'au jour où le juge prononce la résiliation du contrat, celui-ci n'a **pas été formellement rompu** mais que les parties ont **mis fin**, dans les faits, à leur **collaboration**? Telle était

la problématique posée dans cette nouvelle affaire. Une rédactrice pigiste, revendiquant l'existence d'un contrat de travail, avait introduit une action en résiliation judiciaire en 2002 en raison de la baisse du volume de travail qui lui était fourni. La résiliation judiciaire a finalement été prononcée le 12 novembre 2015, sachant que les parties avaient cessé de collaborer après le mois de décembre 2003. Pour la cour d'appel, puisque le contrat n'avait pas été formellement rompu, la date d'effet de la résiliation judiciaire devait être fixée au 12 novembre 2015. Mais pas pour la Cour de cassation qui fait constater que la salariée n'était plus au service de l'employeur après le mois de décembre 2003, de sorte que la résiliation judiciaire devait prendre effet au plus tard à cette date.

En effet, rappelle la **Cour de cassation**, en cas de résiliation judiciaire, la **prise d'effet** doit être fixée à la **date de la décision judiciaire** la prononçant, à **condition** qu'à cette date, le contrat de travail n'ait pas été rompu et que le salarié soit **toujours au service** de son employeur.

Ce principe avait déjà été appliqué en 2016 à propos d'une salariée qui, au cours de l'action en résiliation judiciaire, avait été embauchée par une autre entreprise sans que le contrat précédent ait été formellement rompu. Il a été jugé que la résiliation devait prendre effet à la date de cette embauche puisque la salariée n'était plus au service de son ancien employeur (*Cass. soc.*, 21 septembre 2016, n° 14-30.056; v. l'actualité n° 17170 du 29 septembre 2016).

Date d'effet de la résiliation judiciaire en cas de confirmation en appel du jugement

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. En cas de confirmation en appel du jugement prononçant la résiliation, la date de la rupture est celle fixée par le jugement, à moins que l'exécution du contrat de travail ne se soit en fait poursuivie après cette décision.

Cass. soc., 13 juillet 2017, n° 16-12.244 F-D

La date d'effet de la résiliation est fixée au jour de la décision la prononçant, dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date et que le salarié est toujours au service de son employeur (*Cass. soc.*, 21 septembre 2017, n° 16-10.346, v. ci-avant). C'est donc à la date du **jugement de résiliation** qu'il faut se placer pour calculer les indemnités de rupture et les salaires dus, y compris si l'employeur a interjeté appel de ce jugement. Toutefois, la **date d'effet** de la rupture pourra être **reportée** à la date du prononcé de l'**arrêt d'appel confirmatif** si l'exécution du contrat de travail s'est poursuivie après le jugement (*Cass. soc.*, 3 février 2016, n° 14-17.000; *Cass. soc.*, 21 janvier 2014, n° 12-28.237). Ce qui suppose, comme l'illustre le présent arrêt, que le salarié soit **resté au service** de son employeur. En l'espèce, la résiliation judiciaire avait été prononcée par jugement du conseil de prud'hommes le 18 avril 2014, puis confirmée en appel le 10 décembre 2015. Constatant que la salariée « ne soutenait pas être restée au service de son employeur » postérieurement au jugement prud'homal, la Cour de cassation a considéré que la date d'effet de la résiliation devait bien être fixée au 18 avril 2014 et non à la date de l'arrêt d'appel. En l'occurrence, entre le jugement prud'homal et l'arrêt confirmatif, la salariée était demeurée en arrêt de travail tandis

que l'entreprise avait été placée en liquidation judiciaire et lui avait versé l'indemnité compensatrice de préavis. L'exécution du contrat ne s'étant pas poursuivie et la salariée ne soutenant pas être restée au service de l'employeur, la résiliation devait prendre effet à la date du jugement.

Salarié protégé : pas d'indemnité pour violation du statut protecteur si le mandat a été acquis au cours de l'instance en résiliation

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 jour de la demande. Il en résulte que c'est à bon droit que la cour d'appel a décidé qu'au jour de la demande de résiliation judiciaire, le salarié ne bénéficiant pas d'un statut protecteur, la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur devait s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 20 septembre 2017, n° 15-24.999 F-D

Ainsi que le rappelle le présent arrêt, le salarié protégé 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 jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours au jour de la demande (*Cass. soc.*, 4 mars 2009, n° 07-45.344). Cette **indemnité** n'est donc **due** que dans le cas où le **salarié** était **déjà protégé** lors de l'**introduction** de l'**action en résiliation**. Si, comme dans la présente affaire, le statut protecteur n'a été acquis qu'au cours de l'instance, la résiliation s'analysera seulement en un **licenciement sans cause réelle et sérieuse** (*v. Cass. soc.*, 26 octobre 2016, n° 15-15.923 PB; v. le dossier jurisprudence thème -IRP- n° 107/2017 du 13 juin 2017).

L'arrêt du 20 septembre 2017 concernait un salarié ayant acquis, deux mois après avoir introduit sa demande de résiliation, un mandat de délégué du personnel. Pour les juges du fond comme la Cour de cassation, il ne bénéficiait donc pas d'un statut protecteur au jour de la demande de résiliation judiciaire et il n'y avait pas lieu de lui accorder, du fait de la résiliation prononcée, une indemnité pour violation du statut protecteur.

Motifs de prise d'acte ou de résiliation judiciaire

Retrait de la mise à disposition d'un bureau et de la détention des clefs de l'entreprise : prise d'acte jugée injustifiée

La cour d'appel, appréciant souverainement la portée des éléments de fait et de preuve, a retenu que le retrait de deux avantages dont jouissait le salarié à raison de son ancienneté n'était pas d'une gravité suffisante pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail et justifier la prise d'acte de ce dernier aux torts de son employeur.

Cass. soc., 9 novembre 2017, n° 16-18.408 F-D

À la suite d'une altercation, un **maître d'hôtel** s'était vu **retirer deux avantages** octroyés, selon l'arrêt, en raison

de son **ancienneté** et de son **statut**, à savoir la mise à disposition d'un bureau et la détention des clefs de l'établissement. Selon ce salarié, cette **privation définitive** et **brutale** de ses **outils de travail** constituait une faute suffisamment grave pour justifier une prise d'acte.

Mais pour les **juges du fond**, la privation de ces deux avantages, décidée en dehors d'une procédure disciplinaire, était **certes fautive**, mais **insuffisante** pour justifier une **prise d'acte**. Les manquements doivent en effet être d'une gravité telle qu'ils **empêchent la poursuite du contrat de travail**. Or, dans le cas d'espèce, la mise à disposition d'un bureau et des clefs de l'entreprise n'était que de simples « **avantages** » ou « **privilèges** » découlant de l'ancienneté et du statut du salarié, et non de véritables outils de travail nécessaires à l'exécution des fonctions. Dès lors, leur retrait n'empêchant pas la poursuite du contrat de travail, la prise d'acte produisait les effets d'une **démission**.

L'appréciation de la gravité des manquements relevant du pouvoir souverain des juges du fond, la **Cour de cassation** n'a pu qu'approuver le verdict. Cette dernière n'exerce en effet qu'un **contrôle léger** sur l'appréciation des juges du fond, contrôle se limitant aux erreurs manifestes d'appréciation.

La solution aurait été différente en cas de retrait de véritables outils nécessaires à l'exécution du travail. A par exemple été jugée justifiée la prise d'acte fondée sur l'absence de restitution, à un directeur de retour d'arrêt maladie, de ses outils de travail **prévus contractuellement** (téléphone portable, carte bancaire), accompagnée de la suppression de son bureau et des clefs donnant accès à l'entreprise (*Cass. soc., 23 septembre 2014, n° 13-11.080; v. le dossier pratique -Ruptures atypiques- n° 194/2016 du 26 octobre 2016*).

Défaut d'organisation de la visite médicale de reprise après une absence maladie : prise d'acte justifiée

Ayant relevé, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que le salarié avait demandé à l'employeur d'organiser une visite de reprise à l'issue de son arrêt maladie, ce dont il résultait que celui-ci aurait dû faire procéder à une telle visite, la **cour d'appel** a pu en déduire que le manquement de l'employeur à cette obligation empêchait la poursuite du contrat de travail.

Cass. soc., 27 septembre 2017, n° 15-27.764 F-D

Le manquement de l'employeur à ses obligations en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs peut être invoqué par le salarié pour justifier la prise d'acte, dès lors que les faits reprochés sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail. Un tel manquement est caractérisé lorsque, par exemple, l'employeur n'a pas donné suite, sans justification, aux demandes insistantes du salarié de bénéficier d'une visite médicale de reprise obligatoire après un arrêt maladie d'au moins 30 jours (*C. trav., art. R. 4624-31*), caractérisant son intention de reprendre son activité (*Cass. soc., 23 septembre 2014, n° 12-24.967*). Tel était également le cas dans cette nouvelle affaire puisque le salarié avait **demandé par courrier** à ce que soit organisée une **visite de reprise** à l'issue d'un arrêt maladie de plus de 30 jours. **Tenu** de procéder à une telle visite, l'**employeur** était cependant **resté passif**.

C'est donc très logiquement que les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, ont jugé ce manquement suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail. La **prise d'acte** était par conséquent **justifiée** et produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il en a été jugé de même dans un arrêt plus récent du 19 octobre 2017, qui concerne cette fois un employeur ayant **accepté** de **diligenter** la visite de reprise demandée par écrit par une salariée, mais ne lui ayant **pas directement adressé un courrier de convocation** à l'examen médical. Cette convocation avait seulement été **affichée** dans le **vestiaire** de l'entreprise. Pour les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, l'**employeur** n'avait **pas mis** la salariée **en mesure de subir** l'examen nécessaire à la reprise de son activité, manquement jugé suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail (*Cass. soc., 19 octobre 2017, n° 15-26.950 D*).

Il a en revanche été jugé que l'absence de visite médicale après une absence pour maladie, résultant d'une **erreur isolée** des **services administratifs** de l'employeur et n'ayant pas empêché la poursuite du contrat de travail pendant plusieurs mois, n'est pas de nature à justifier une résiliation judiciaire du contrat aux torts de ce dernier (*Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-35.040*).

Passivité de l'employeur pour remédier à une situation de stress ayant conduit à un accident du travail : résiliation judiciaire possible

La **cour d'appel** ne pouvait rejeter la demande en résiliation judiciaire pour défaut de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, alors qu'il ressortait de ses constatations que l'accident du travail avait pour origine un stress d'origine professionnelle et que l'employeur, conscient des nouvelles responsabilités confiées à la salariée, n'avait pas pris toutes les mesures de prévention et de sécurité nécessaires pour protéger la santé physique et mentale de celle-ci, ce dont il résultait qu'il avait manqué à son obligation de sécurité de résultat.

Cass. soc., 5 juillet 2017, n° 15-23.572 F-D

Comme l'illustre le présent arrêt, l'inertie de l'employeur face à une situation de souffrance au travail constitue un manquement à son obligation de sécurité, susceptible d'empêcher la poursuite du contrat de travail et de nature à justifier une résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts, avec les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il a pu en être jugé ainsi en l'absence de réaction à des conflits entre collègues ou à un climat de tensions entraînant une dégradation de l'état de santé (*v. Cass. soc., 8 juin 2017, n° 16-10.458 D; Cass. soc., 21 juin 2017, n° 15-24.272 D commentés dans ce dossier, page 7*).

Le présent arrêt fournit une nouvelle illustration en la matière : lorsque la situation de souffrance, à laquelle l'employeur n'a pas remédié, résulte d'un « stress d'origine professionnelle ».

En l'occurrence, il était question d'une salariée placée en arrêt de travail à la suite d'un malaise intervenu sur son lieu de travail. Elle subissait un **état de stress important** lié à son **activité professionnelle**, notamment en raison de **nouvelles responsabilités** confiées depuis l'année précédente. Pour rejeter la demande de résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur, les **juges d'appel** avaient retenu que cette **salariée** n'avait **pas fait état**,

auprès de sa hiérarchie, de **difficultés particulières** dans l'accomplissement de sa mission, de sorte que l'employeur n'avait pas pu prévenir cette situation de stress et n'avait donc **pas manqué** à son **obligation de sécurité**.

Pour la **Cour de cassation**, les juges du fond ont commis une erreur d'appréciation, justifiant la cassation de l'arrêt. En effet, l'**employeur** avait bien **manqué** à son **obligation de sécurité** en ne prenant pas toutes les mesures de prévention et de sécurité nécessaires alors qu'il était « conscient des **nouvelles responsabilités** confiées à la salariée ». Dès lors, la cour d'appel aurait dû examiner si ce manquement aurait pu justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail. Même si l'issue finale ne fait guère de doute, l'affaire a été renvoyée devant la cour d'appel (autrement composée) qui devra statuer à nouveau sur la demande de résiliation du contrat.

Faits anciens de harcèlement moral : demande de résiliation judiciaire rejetée

Les manquements de l'employeur doivent être appréciés en tenant compte des circonstances intervenues jusqu'au jour de la décision judiciaire. La cour d'appel qui a constaté d'une part que la salariée n'invoquait pas l'existence de nouveaux faits de harcèlement moral depuis sa prise de poste dans la nouvelle agence résultant de la décision de mutation avec rétrogradation intervenue en janvier 2011 dont le caractère justifié était retenu et que les faits de harcèlement moral intervenus sur la période de mai 2010 à janvier 2011 étaient anciens et avaient cessé et, d'autre part, que la relation de travail s'était poursuivie pendant plusieurs années, a pu en déduire que les manquements de l'employeur à ses obligations n'étaient pas d'une gravité empêchant la poursuite du contrat de travail.

Cass. soc., 26 octobre 2017, n° 16-17.992 F-D

Des agissements de harcèlement moral peuvent justifier une résiliation judiciaire aux torts de l'employeur, dès lors qu'ils rendent impossible la poursuite du contrat de travail (v. Cass. soc., 3 février 2016, n° 14-25.843 D). Encore faut-il que ces agissements aient **persisté** jusqu'au jour de la **décision judiciaire** puisqu'en jurisprudence, les manquements imputés à l'employeur s'apprécient au jour de cette décision (Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-24.951 PB). Si, comme dans le présent arrêt, l'employeur a définitivement mis fin aux agissements de harcèlement à cette date, la demande de résiliation sera tout simplement rejetée (v. déjà : Cass. soc., 1^{er} juillet 2009, n° 07-44.198 D).

En l'espèce, une responsable d'agence considérait avoir été la cible d'un **harcèlement moral** entre **mai 2010 et janvier 2011**, date à laquelle elle avait été mutée dans une nouvelle agence. Elle a agi en résiliation judiciaire en septembre 2011.

Statuant en **mars 2016**, la **Cour d'appel** de Paris a **reconnu** l'existence d'un **harcèlement moral** sur la période 2010-2011, **mais a refusé** de prononcer la **résiliation judiciaire** au motif que les **manquements** reprochés à l'employeur ne s'étaient **pas poursuivis** et étaient trop anciens, **au jour où elle statuait**, pour considérer qu'ils rendaient impossible la poursuite du contrat. La Cour de cassation a confirmé ce raisonnement, l'arrêt relevant que :

- la salariée n'invoquait pas de nouveaux faits de harcèlement moral depuis sa mutation en 2011 ;
- les **faits**, établis, de harcèlement moral intervenus sur la période de mai 2010 à janvier 2011 étaient **anciens** et avaient cessé ;

- la **relation de travail** s'était **poursuivie** pendant plusieurs années après la mutation.

L'employeur a toutefois été condamné par les juges d'appel à verser 20 000 € de dommages et intérêts en réparation du harcèlement moral subi par la salariée.

Refus du projet de reclassement externe proposé par le salarié dans le cadre d'un plan de départ volontaire : prise d'acte non justifiée

La prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail. Une cour d'appel ne peut, pour dire que la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, retenir que le caractère abusif et fautif du refus opposé au salarié à son projet de reclassement externe est établi et que, en ne respectant pas ses engagements, l'employeur a commis un manquement suffisamment grave pour justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail à ses torts, alors qu'il résultait de ses constatations que, s'il y avait manquement de l'employeur, celui-ci n'était pas de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail.

Cass. soc., 5 juillet 2017, n° 16-11.520 F-D

Pour justifier une prise d'acte aux torts de l'employeur, les **manquements** doivent être suffisamment graves pour **empêcher** la **poursuite du contrat de travail** (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634). Tel n'est **pas** le **cas** lorsque l'employeur **refuse** le projet de **reclassement externe** proposé par le salarié, ce manquement à l'exécution du plan de départ volontaire **conduisant au contraire** à ce que le **contrat** ne soit **pas rompu**.

Ainsi, en l'espèce, dans le cadre du **plan de départ volontaire** arrêté par l'entreprise, un salarié s'est porté candidat pour un poste de directeur dans une société concurrente. L'employeur a refusé cette candidature, en dépit de l'avis favorable émis par le gestionnaire du plan, au motif qu'il souhaitait conserver dans ses effectifs un salarié dont les compétences et l'expérience au sein de l'entreprise constituaient un atout, et non le voir mettre son expertise au profit de ses concurrents.

Le **salarié a contesté** la décision de refus et **a pris acte** de la **rupture** de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Il a obtenu gain de cause devant la **cour d'appel**. Pour cette dernière, l'employeur avait commis un manquement suffisamment grave pour justifier la prise d'acte à ses torts, en ne respectant pas les engagements pris dans le plan de départ volontaire. Jugeant le refus abusif et fautif, les juges d'appel ont fait valoir que le salarié réunissait les conditions d'éligibilité posées par le plan et qu'il n'occupait pas un poste exclu du bénéfice des mesures de départ volontaire. Pour la cour d'appel, la prise d'acte étant justifiée, elle produisait les effets d'un **licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

À tort, estime cependant la **Cour de cassation**. S'il y a bien **manquement** de l'employeur à l'exécution du plan de départ volontaire, il n'est **pas de nature à faire obstacle** à la **poursuite** du contrat de travail. Le refus du projet de reclassement externe proposé par le salarié ne peut donc pas justifier la prise d'acte, laquelle produit les effets d'une **démission**. La Haute juridiction avait déjà eu l'occasion de statuer ainsi, à propos d'un employeur ayant tardé à répondre à une demande de départ volontaire (v. Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-44.236 PB ; v. *Bref social* n° 15588 du 12 avril 2010).