

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 1 février 2017, 15-13.439, Inédit

Séquestration et privation de liberté en contexte sectaire

Jurisprudence judiciaire

Date	01/02/2017
Juridiction / Nature	JURI
ECLI	ECLI:FR:CCASS:2017:S000138
URL Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000034001945

RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] son poste ne nécessitait pas de téléphone et que le système téléphonique de l'entreprise ne permettait aucun filtrage de ses courriers électroniques ; que de plus, la salariée avait imaginé une séquestration [...]

SOLUTION / CONCLUSION

Cassation partielle sans renvoi

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagée le 19 avril 2001 en qualité de secrétaire polyvalente par la société X..., Mme Y..., qui exerçait différentes fonctions électives de représentation du personnel depuis juin 2007, dont celle de déléguée du personnel, et avait été désignée déléguée syndicale le 8 octobre 2009, a démissionné par lettre du 12 mars 2012 ; que s'estimant victime de discrimination syndicale et de harcèlement moral, elle a saisi le conseil de prud'hommes le 10 avril 2012 de demandes en requalification de sa démission en une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail produisant les effets d'un licenciement nul et en paiement de diverses sommes ; Sur le premier moyen : Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ; Mais sur le second moyen : Vu les articles L. 2411-5 et L. 2314-27 du code du travail ; Attendu que la cour d'appel, après avoir dit par confirmation de la décision des premiers juges que la prise d'acte était justifiée et produisait les effets d'un licenciement nul, et que les mandats électifs de la salariée et la protection légale en résultant ne pouvaient prendre fin que le 6 mars 2016, a condamné l'employeur à lui payer une somme à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur correspondant à plus de quarante-six mois de salaire ; Qu'en statuant ainsi, alors que 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, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; Et vu l'article 627 du code de procédure civile, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du même code ; PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il confirme la condamnation de l'employeur à payer au salarié la somme de 76 898, 89 euros à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur, l'arrêt rendu le 17 décembre 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ; DIT n'y avoir lieu à renvoi ; Condamne la société X... à payer Mme Y... la somme de 49 329, 30 euros à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur ; Condamne Mme Y... aux dépens ; Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ; Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ; Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier février deux mille dix-sept. MOYENS ANNEXES au présent arrêt Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour la société X.... PREMIER MOYEN DE CASSATION Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé que la démission de Mme Y... est une prise d'acte de rupture aux torts de l'employeur qui doit s'analyser en un licenciement nul pour non-respect du statut protecteur des représentants du personnel et d'AVOIR en conséquence, condamné la société X... à payer à Mme Y... les sommes de 76 898,

89 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour non-respect du statut protecteur, 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat, 3 854, 99 euros à titre d'indemnité de licenciement, 1 644, 31 euros à titre de complément d'indemnité compensatrice de préavis et de 164, 43 euros à titre de congés payés afférents ; AUX MOTIFS QUE la lettre de démission en date du 12 mars 2012 envoyée par la salariée à son employeur était rédigée de la manière suivante : « Ne supportant plus :- le harcèlement que je subis depuis trop longtemps de votre part,- la discrimination,- les humiliations,- les tâches professionnelles qui me sont enlevées,- le logiciel avec des versions bien antérieures à tous ceux de mes collègues qui m'empêchent d'ouvrir les fichiers dont j'ai besoin afin de mener à bien mon travail de refacturation,- les e-mails qui me sont coupés,- les violations de la liberté d'expression et exercice de mes mandats,- les salaires qui constamment ne me sont pas rémunérés dans l'intégralité du travail fourni. Je me vois contrainte de vous formuler ma démission et vous informe qu'à compter du 19 avril 2012 au soir, je ne ferai plus partie du personnel de votre société » ; comme l'a relevé le Conseil de Prud'hommes, cette démission de la salariée ne reflète pas sa volonté claire et non équivoque de démissionner mais fait état des manquements imputables à son employeur qu'il lui appartient d'établir ; Sur le harcèlement moral et la discrimination : [...] Il est reconnu par l'employeur que certaines tâches administratives effectuées par la salariée lui avaient été retirées dans l'intérêt de l'entreprise sans être en mesure de justifier par des éléments précis le caractère objectif de cette décision qui ne pouvait être liée à des actes de discrimination et de harcèlement moral alors qu'en réalité les agissements de l'employeur étaient en rapport avec les heures de délégation de la salariée et que par ailleurs les formations dispensées par son organisation syndicale prises sur le temps de travail qu'elle avait demandé à suivre ne lui ont pas été rémunérées conformément à la loi, même si une rectification de son bulletin de paye est intervenue par la suite de même que la non attribution d'une ligne téléphonique, le filtrage de ses courriers électroniques, le blocage de sa messagerie et les difficultés mises en place par l'employeur pour faire obstruction à l'exercice de ses mandats de représentation du personnel ou encore la fixation de la date de réunion du comité d'entreprise les jours où elle ne pouvait y participer ou lorsque le quorum ne pouvait être atteint, en raison des congés des autres membres élus, de même que le comportement discourtois et verbalement agressif de l'employeur à son égard comme l'atteste une ancienne salariée elle-même représentante du personnel, Mme Marie-Laure Y... s'étant plainte auprès des services de police d'avoir été enfermée dans son bureau par l'employeur le 16 juillet 2010 alors qu'elle venait de faire l'objet d'injures de la part de ce dernier à la suite d'un différend portant sur un document syndical mettant en évidence la discrimination dont elle faisait l'objet ; qu'il s'évince de l'ensemble de ces faits ayant rendu nécessaires plusieurs interventions de l'inspection du travail qui ont dénoncé le comportement de l'employeur, des actes de discrimination en lien avec les fonctions syndicales et de représentation du personnel de la salariée ainsi que des actes de harcèlement moral répétés entraînant une dégradation importante de ses conditions de travail et portant atteinte à ses droits et sa santé (arrêt de travail et congés maladie prolongés) de sorte que la prise d'acte

de rupture du contrat de travail doit s'analyser en un licenciement abusif rendu nul en application des articles L. 2411-1 et s. du code du travail dès lors que les agissements de l'employeur ont fait entrave, à l'exercice des fonctions syndicales, de déléguée du personnel et de secrétaire du comité d'entreprise de Mme Marie-Laure Y..., la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé ayant rendu nécessaire une autorisation préalable de l'inspection du travail ; Et aux motifs éventuellement adoptés des premiers juges que Mme Y... dit qu'à l'exception de quelques tâches de facturation, elle s'est vu retirer toutes les autres tâches qu'elle effectuait auparavant ; qu'elle dit aussi qu'au moment de sa reprise, elle est restée de nombreux jours sans aucune activité, jusqu'à ce qu'il lui soit demandé de saisir sur un tableau Excel, le détail de toutes les factures fournisseurs depuis deux ans ; que l'employeur reconnaît que certaines tâches ont été enlevées à Mme Y... et le justifie en alléguant de la fréquence et de la soudaineté des prises de délégations de Mme Y..., il remet même en cause l'utilisation de ces mêmes heures de délégation ; que pour le Conseil ces affirmations pourraient facilement servir de définition à la discrimination en raison des activités syndicales ; que sur le travail qui a été confié à Mme Y... lors de sa reprise, là aussi l'employeur reconnaît les faits et prétend que c'était une commande de son client « L'Oréal » ; qu'il ne fournit néanmoins aucun élément à l'appui de ses dires ; qu'en conséquence, le Conseil ne peut que dire que Mme Y... a été victime de fait d'une « mise au placard » lors de sa reprise de travail ce qui est constitutif de harcèlement et qu'elle a aussi été victime de discrimination en raison de son activité syndicale ; que sur les entraves aux instances représentatives du personnel, l'inspection du travail de Bordeaux a dressé en date du 9 novembre un procès-verbal sur l'article 40 du code pénal ; que contrairement à ce que dit l'employeur ce procès-verbal ne se contente pas de reprendre les dires de Mme Y... et dénonce des entraves constatées par l'inspection du Travail comme les absences de consultation sur certains sujets concernant l'entreprise, l'absence de poste téléphonique, l'absence de local sur Bordeaux, etc. ; que lors de son audition par les services de police judiciaire, Mme A... formulera le souhait de ne pas répondre à certaines de leurs questions prétextant qu'en tant que mère isolée d'une fille de deux ans, son travail est important pour elle ; que le Conseil a constaté le nombre important de démissions parmi les membres élus des instances représentatives du personnel, l'employeur tente de laisser croire que ces démissions sont dues au comportement de Mme Y... mais ne fournit aucune attestation de ces démissionnaires à l'appui de ses dires alors que nombre d'entre eux sont toujours salariés de l'entreprise ; que dans ses écritures, la société X... soumet l'idée que les IRP ne seraient pas le rouage indispensable pour collaborer avec la direction et qu'en réalité M. Denis X... avait d'excellentes relations et était très proche avec chacun ; qu'au vu de tous ces éléments, le Conseil ne peut que constater que pour la direction les IRP n'étaient pas utiles et qu'il était dans ce cas-là particulièrement difficile d'y être élu ; 1°- ALORS QUE les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en se bornant à reprendre la liste des griefs allégués par la salariée au soutien de la prise d'acte de rupture de son contrat, constitués prétendument de ce que

l'employeur lui avait retiré « certaines tâches administratives » en rapport avec ses heures de délégation, de ce que ses heures de formation n'avaient pas été rémunérées, de la non-attribution d'une ligne téléphonique, du filtrage de ses courriers électroniques, du blocage de sa messagerie, des difficultés mises en place par l'employeur pour faire obstruction à l'exercice de ses mandats, du comportement discourtois et verbalement agressif de l'employeur, de sa plainte auprès des services de police après avoir été enfermée par l'employeur le 16 juillet 2010 à la suite d'un différend portant sur un document syndical, de multiples interventions de l'inspection du travail qui ont dénoncé le comportement de l'employeur pour en déduire des actes de discrimination en lien avec les fonctions syndicales et de représentation de la salariée ainsi que des actes de harcèlement moral, sans procéder à l'examen des éléments de preuve versés en cause d'appel par la société X... ni s'expliquer sur la circonstance que Mme Y... s'était fondée sur ses propres dires pour porter des accusations de discrimination et de harcèlement, la Cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ; 2°- ALORS QUE le procès-verbal de l'inspection du travail du 9 novembre 2010 a conclu qu'il n'avait pu être procédé à des constats permettant de confirmer les prétendus faits dénoncés par Mme Y... et a encore fait état de la propre crainte exprimée par cette dernière ; qu'il a énoncé que seules des investigations complémentaires pourraient permettre d'établir le délit d'entrave, constitutif du délit de harcèlement moral allégué par la salariée ; qu'en affirmant que ce procès-verbal a dénoncé les entraves constatées par l'inspection du travail, la Cour d'appel l'a dénaturé et a violé l'article 1134 du code civil ; 3°- ALORS QUE la société X... a fermement combattu toute accusation de harcèlement moral ou de discrimination portée par Mme Y... en faisant valoir que celle-ci avait construit son attaque à partir de mails ou de courriers personnels, le plus souvent mensongers, qu'elle avait eu recours aux attestations de deux anciens salariés qui avaient quitté l'entreprise depuis plus de quatre ans et avait habilement concentré de petits faits étalés en réalité sur cinq ans ; que l'exposante a en outre soutenu que l'emploi de Mme Y... était essentiellement constitué de tâches administratives qui ont nécessairement évolué au fil de la relation salariale et qu'elle était bien obligée de tenir compte de ses absences liées à l'exercice de ses mandats, pour organiser les services de l'entreprise, sans qu'il s'agisse pour autant d'une discrimination, que son poste ne nécessitait pas de téléphone et que le système téléphonique de l'entreprise ne permettait aucun filtrage de ses courriers électroniques ; que de plus, la salariée avait imaginé une séquestration inexistante en juillet 2010 qui a fait l'objet d'une plainte classée « sans suite », faute du moindre élément de preuve ; que de nombreux salariés, dont Mme B..., M. C..., Mme D... ont attesté du caractère conflictuel et agressif de Mme Y... ; qu'en ne s'expliquant pas sur l'ensemble de ces éléments exclusifs de harcèlement ou de discrimination syndicale de la part de la société X..., la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1, L. 1134-1, L. 2141-5, L. 1152-1 et L. 1154-1 et L. 1231- 1 du code du travail 4°- ALORS qu'enfin et en toute hypothèse, seuls des manquements suffisamment graves de l'employeur de nature à rendre impossible la poursuite de la relation salariale permettent de faire produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse à

la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat ; que tel n'est pas le cas lorsque les faits imputés à faute à l'employeur sont anciens et que la salariée a continué à travailler pendant plusieurs années en dépit de ceux-ci ; que la société X... a fait valoir que Mme Y... s'est prévaluée d'attestations de deux salariés qui avaient quitté l'entreprise depuis plus quatre ans, ou de faits, au demeurant non établis, très antérieurs à sa prise d'acte de la rupture le 12 mars 2012 ; qu'en considérant que les faits allégués par la salariée étaient constitutifs de discrimination ou de harcèlement, sans rechercher si, par leur ancienneté, ils étaient de nature à empêcher la poursuite du contrat jusqu'à cette date, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail. SECOND MOYEN DE CASSATION Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société X... à payer à Mme Y... une somme de 76 898, 89 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur représentant 46 mois et 23 jours de salaire ; AUX MOTIFS QUE le Conseil de Prud'hommes a relevé à bon droit que lorsque le licenciement est nul pour non-respect du statut protecteur du salarié, lorsque ce dernier ne demande pas sa réintégration, il a droit à une indemnité forfaitaire outre les dommages et intérêts en réparation du caractère illicite de la rupture du contrat de travail et sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis de sorte que le jugement déféré ne pourra qu'être confirmé en ce qu'il a retenu une somme de 76 898, 89 euros à titre d'indemnité forfaitaire sur la base d'un salaire moyen perçu au cours des 12 derniers mois de 1. 644, 31 euros pour non-respect du statut protecteur des lors que les mandats de la salariée et la protection légale ne pouvaient prendre fin que le 6 mars 2016 soit pendant une période totale de trois ans, 10 mois et 23 jours après la date de la prise d'acte de rupture du contrat de travail par Mme Marie-Laure Y... ; Et aux motifs adoptés des premiers juges que Mme Y... a été réélue membre du comité d'entreprise et déléguée du personnel le 6 septembre 2011, ses mandats expiraient donc le 6 septembre 2015 et la protection légale devait prendre fin le 6 mars 2016 ; elle aurait donc pu bénéficier de la protection pendant une durée totale de 3 ans, 10 mois et 23 jours ; ALORS QUE le délégué du personnel ou le membre élu du comité d'entreprise 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, soit une indemnité maximale de 30 mois de salaire ; qu'en condamnant la société X... à payer à Mme Y..., membre titulaire du comité d'entreprise et déléguée du personnel, une somme de 76 898, 89 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur correspondant à une période totale de 46 mois et 23 jours sur la base d'un salaire mensuel de 1644, 31 euros, la Cour d'appel, qui a excédé le montant de l'indemnité due, a violé les articles L. 2411-5, L. 2326-1, L. 2314-27 et L. 2324-25 du code du travail.ECLI:FR:CCASS:2017:SO00138

RÉFÉRENCE

JURI, 1 février 2017, ECLI:FR:CCASS:2017:S000138. Disponible sur Légifrance :
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000034001945> (consulté le 26 juin 2026).