

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 29 septembre 2021, 19-16.889 19-16.890, Inédit

Séquestration et privation de liberté en contexte sectaire

Jurisprudence judiciaire

Date	29/09/2021
Juridiction / Nature	JURI
ECLI	ECLI:FR:CCASS:2021:S001102
URL Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044162665

RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] [O] et 3 autres collègues déposent un dépôt de plainte commune au procureur de la république pour contrainte physique, séquestration, harcèlements et entrave à la liberté du travail. [...] [A] et 3 autres collègues déposent un dépôt de plainte commune au procureur de la république pour contrainte physique, séquestration, harcèlements et entrave à la liberté du travail. [...]

SOLUTION / CONCLUSION

Rejet

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : SOC. LG COUR DE CASSATION _____ Audience publique du 29 septembre 2021 Rejet M. HUGLO, conseiller doyen faisant fonction de président Arrêt n° 1102 F-D Pourvois n° A 19-16.889 B 19-16.890 JONCTION Aide juridictionnelle partielle en défense au profit de M. [O]. Admission du bureau d'aide juridictionnelle près la Cour de cassation en date du 25 mai 2020. R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E _____ AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS _____ ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 29 SEPTEMBRE 2021 La société Coopérative ouvrière réunionnaise, société anonyme, dont le siège est [Adresse 1], a formé les pourvois n° A 19-16.889 et B 19-16.890 contre deux arrêts rendus le 22 février 2019 par la cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion (chambre sociale), dans les litiges l'opposant respectivement : 1°/ à M. [B] [O], domicilié [Adresse 2], 2°/ à M. [Y] [A], domicilié [Adresse 3], défendeurs à la cassation. La demanderesse invoque, à l'appui de chacun de ses pourvois, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt. Les dossiers ont été communiqués au procureur général. Sur le rapport de M. Rinuy, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de la société Coopérative ouvrière réunionnaise, de la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de MM. [O] et [A], après débats en l'audience publique du 7 juillet 2021 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Rinuy, conseiller rapporteur, Mme Ott, conseiller, et Mme Jouanneau, greffier de chambre, la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt. Jonction 1. En raison de leur connexité, les pourvois n° A 19-16.889 et B 19-16.890 sont joints. Faits et procédure 2. Selon les arrêts attaqués (Saint-Denis de La Réunion, 22 février 2019), rendus sur renvoi après cassation (Soc., 8 mars 2017, pourvoi n° 15-27.578 ; Soc., 8 mars 2017, pourvoi n° 15-27.579), M. [O] et M. [A] ont été engagés par la société Coopérative ouvrière réunionnaise (la société), le premier le 1er avril 2002 en qualité d'employé administratif puis, à compter du 30 juin 2010, de comptable, le second le 15 novembre 1999 en qualité de mécanicien polyvalent puis de chef d'atelier du 30 juin 2010 au 29 novembre 2010 puis de responsable technique. Ils ont été élus délégués du personnel le 16 avril 2010. Faisant état d'un harcèlement et d'intimidations s'étant déroulées les 8 et 21 juin 2011, ils ont été placés en arrêt de travail. Les 28 et 30 juin 2011, ils ont été convoqués à un entretien préalable au licenciement et mis à pied à titre conservatoire. Par décisions du 17 août 2011, l'inspecteur du travail a refusé l'autorisation de les licencier, refus d'autorisation confirmé par le ministre du travail le 16 avril 2012 puis par jugement du tribunal administratif de Saint-Denis du 10 octobre 2013 et par arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux du 8 juin 2015. 3. Les 30 août et 5 septembre 2011, les salariés ont pris acte de la rupture de leur contrat de travail aux torts de leur employeur et ont saisi la juridiction prud'homale pour voir juger que cette rupture produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et obtenir le paiement des

indemnités en découlant. Examen des moyens Sur la deuxième branche du premier moyen des deux pourvois, la troisième branche du premier moyen et la seconde branche du second moyen du pourvoi n° A 19-16.889, les deuxième et troisième branches du second moyen du pourvoi n° B 19-16.890, ci-après annexés 4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation. Sur le premier moyen du pourvoi n° A 19-16.889, pris en ses première et quatrième branches, et le premier moyen du pourvoi n° B 19-16.890, pris en ses première et troisième branches, réunis Enoncé des moyens 5. Par son premier moyen du pourvoi n° A 19-16.889, la société fait grief à l'arrêt (n° RG 17/00896) de dire que la rupture du contrat de travail devait s'analyser en une rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et, en conséquence, de la condamner à verser au salarié des sommes à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et au titre de dommages- intérêts pour harcèlement moral, alors : « 1°/ que lorsque l'inspecteur du travail refuse d'autoriser le licenciement d'un salarié protégé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit ; qu'en retenant, pour dire que les éléments de prise d'acte et du harcèlement moral étaient constitués, que le refus par l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement aurait dû conduire à l'annulation de la mise à pied, que le maintien de la mise à pied avait un caractère vexatoire, et que c'était gratuitement que la société affirmait que cette mise à pied n'avait eu aucun effet dès lors que le salarié avait été placé en arrêt maladie dès le lendemain de la mise à pied, quand la mise à pied avait été annulée de plein droit par effet de la décision de refus de l'inspection du travail, ce qui constituait une justification objective aux faits allégués, la cour d'appel a violé l'article L. 2421-3 du code du travail, ensemble les articles L. 1152-1, L. 1154-1 et L. 1221-1 du code du travail ; 4°/ qu'en retenant, par motifs éventuellement adoptés, pour dire que les éléments de prise d'acte et du harcèlement moral étaient constitués, que la société avait évoqué des griefs fallacieux pour licencier le salarié protégé sans en rapporter la moindre preuve, quand la décision de l'inspecteur du travail énonçait que si le salarié avait pu commettre des erreurs, leur contexte en atténuait la gravité, ce dont il résultait que les faits reprochés étaient établis mais insuffisants à justifier le licenciement du salarié , la cour d'appel a violé, par motifs supposés adoptés, le principe susvisé qui interdit au juge judiciaire de remettre en cause l'appréciation des éléments de fait et de droit par le juge administratif et le principe de la séparation des pouvoirs issu de la loi des 16-24 août 1790. » 6. Par son premier moyen du pourvoi n° B 19-16.890, la société fait grief à l'arrêt (n° RG 17/00898) de dire que la rupture du contrat de travail devait s'analyser en une rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et, en conséquence de la condamner à verser au salarié des sommes au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et au titre de dommages- intérêts pour harcèlement moral, alors : « 1°/ que lorsque l'inspecteur du travail refuse d'autoriser le licenciement d'un salarié protégé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit ; qu'en retenant, pour dire que les éléments de prise d'acte

et du harcèlement moral étaient constitués, que le refus par l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement aurait dû conduire à l'annulation de la mise à pied, que le maintien de la mise à pied avait un caractère vexatoire, et que c'était gratuitement que la société affirmait que cette mise à pied n'avait eu aucun effet dès lors que le salarié avait été placé en arrêt maladie dès le lendemain de la mise à pied, quand la mise à pied avait été annulée de plein droit par effet de la décision de refus de l'inspection du travail, ce qui constituait une justification objective aux faits allégués, la cour d'appel a violé l'article L. 2421-3 du code du travail du code du travail, ensemble des articles L. 1152-1, L. 1154-1 et L. 1221-1 du code du travail ; 3°/ qu'en retenant, par motifs éventuellement adoptés, pour dire que les éléments de prise d'acte et du harcèlement moral étaient constitués, que la société avait évoqué des griefs fallacieux pour licencier le salarié protégé sans en rapporter la moindre preuve, quand la décision de l'inspecteur du travail énonçait simplement qu'un doute subsistait sur la réalité des faits invoqués en l'absence de témoins et d'enquête de police, la cour d'appel a violé, par motifs supposés adoptés, le principe susvisé qui interdit au juge judiciaire de remettre en cause l'appréciation des éléments de fait et de droit par le juge administratif et le principe de la séparation des pouvoirs issu de la loi des 16- 24 août 1790. » Réponse de la Cour 7. Le fait par l'employeur de ne pas rétablir dans ses fonctions le salarié protégé mis à pied à titre conservatoire et dont l'autorisation de licenciement a été refusée constitue une violation du statut protecteur et une inexécution des obligations contractuelles, justifiant la prise d'acte de la rupture laquelle produit les effets d'un licenciement nul. 8. La cour d'appel, qui a statué par motifs propres, ayant constaté que les mises à pied conservatoires des salariés avaient été maintenues en dépit du refus par l'inspecteur du travail d'autoriser leur licenciement et que le rappel effectué par l'inspecteur du travail auprès de la société par lettre du 8 septembre 2011 était resté sans suite, a pu en déduire que, nonobstant leur placement en arrêt maladie, la prise d'acte en raison de faits constitutifs d'un harcèlement moral était justifiée et devait s'analyser en un licenciement nul. 9. Dès lors, les moyens, irrecevables en leur dernière branche en ce que les motifs critiqués des jugements de première instance n'ont pas été adoptés par la cour d'appel, ne sont pas fondés pour le surplus. Sur le second moyen du pourvoi n° A 19-16.889, pris en sa première branche, et le second moyen du pourvoi n° B 19-16.890, pris en sa première branche, rédigés en termes identiques, réunis Enoncé des moyens 10. La société fait grief aux arrêts de la condamner à payer à chacun des salariés une certaine somme au titre de la violation du statut de salarié protégé, alors « que pour la condamner à payer au salarié cette somme au titre de la violation du statut de salarié protégé, la cour d'appel a considéré que le salarié qui n'a pas sollicité sa réintégration, réclame à bon droit une indemnité correspondant aux salaires qu'il aurait perçus en l'absence de licenciement, jusqu'à la fin de la période de protection dont il bénéficiait, dans la limite maximale de 30 mois ; que le premier moyen a permis de démontrer que la prétention relative à la prise d'acte fondée sur l'existence d'un harcèlement moral n'était pas fondée ; que la cassation à intervenir sur le fondement du premier moyen entraînera, par voie de conséquence et par application de l'article 624 du code de procédure civile, la censure des chefs de

l'arrêt ayant refusé de faire droit à la demande d'indemnisation au titre des congés payés non pris de la salariée. » Réponse de la Cour 11. Le rejet des premiers moyens des pourvois rend sans objet ces moyens qui tendent à une cassation par voie de conséquence. PAR CES MOTIFS, la Cour : REJETTE les pourvois ; Condamne la société Coopérative ouvrière réunionnaise aux dépens ; En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes formées par la société Coopérative ouvrière réunionnaise et la condamne à payer à la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret la somme de 3 000 euros et à M. [A] la somme de 3 000 euros ; Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf septembre deux mille vingt et un. MOYENS ANNEXES au présent arrêt Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour la société Coopérative ouvrière réunionnaise, demanderesse au pourvoi n° A 19-16.889 PREMIER MOYEN DE CASSATION Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la rupture du contrat de travail devait s'analyser en une rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'AVOIR en conséquence condamné l'exposante à verser au salarié les sommes de 76 784,10 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, de 25 000 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de 10 000 euros au titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ; AUX MOTIFS QUE, aux termes de l'arrêt attaqué, « Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ; en l'espèce si la convocation de M. [O] à un entretien préalable à un licenciement le 30 juin 2011, soit deux jours après l'assemblée générale qui a abouti à l'éviction de l'ancien président de la société, ne peut constituer un fait de harcèlement pour relever du pouvoir de direction de l'employeur, en revanche, M. [O] établit que le 8 juin 2011, Mme [R], directeur adjoint de l'entreprise, est arrivée dans le bureau où il se trouvait, accompagnée d'une vingtaine de dockers, qu'elle s'est adressée à lui en ces termes : « Si tu ne supprimes pas mes contacts, mes mails et les données sur mon ordinateur portable ça ira mal pour toi » (pièce n° 10 de l'intimé) ; que le même jour, M. [K], docker, s'est adressé à lui en déclarant : « Té, [B], arrête de déconner, fais bien out travail », M. [K] précisant lui-même lors de son audition dans le cadre de l'enquête diligentée par la caisse générale de sécurité sociale de la réunion qu'il a alors haussé le ton ; encore, M. [O] a fait l'objet d'une mise à pied conscrvatoire dès le 30 juin 2011, qui a été maintenue en dépit du refus par l'inspecteur du travail d'autoriser son licenciement, ce qui aurait dû conduire à l'annulation de ladite mise à pied, comme l'inspecteur du travail l'a rappelé à la société par lettre du 8 septembre 2011, restée sans suite, ce qui établit le caractère vexatoire de cette mise à pied, lequel n'a pas été supprimé, ni même amoindri, par la circonstance que M. [O] ait alors été placé en arrêt maladie, en sorte que c'est gratuitement que la société affirme que cette mise à pied n'aurait aucun effet ; enfin, il est constant que la société n'a pas versé à M. [O] le complément de salaire auquel il pouvait prétendre pendant son arrêt maladie, sans qu'elle ne puisse se prévaloir utilement de ce qu'elle n'aurait pas été destinataire des bordereaux de la sécurité sociale faisant apparaître les indemnités journalières servies à M. [O], ni des sommes versées dans le cadre de la prévoyance ; ces éléments pris dans leur ensemble, font présumer le

harcèlement dont M. [O] a été victime de la part de son employeur ; que la société échoue à rapporter les propos menaçants de Mme [R], les paroles véhémentes de M. [K], le maintien d'une mise à pied conservatoire qui aurait dû être levée, le non versement du complément de salaire dû à M. [O], étaient justifiés par des éléments objectifs, en sorte qu'il doit être retenu que M. [O] en a bien été victime ; il est résulté de ces faits une altération de l'état de santé de M. [O], qui a été placé en arrêt de travail depuis le 28 juin 2011, le docteur [Z], médecin prescripteur, ayant relevé l'existence d'un syndrome aigu de stress et d'anxiété ; il s'évince de ces circonstances que la prise d'acte par M. [O], de la rupture de son contrat de travail doit produire les effets d'un licenciement nul, M. [O] ayant alors la qualité de salarié protégé ; que le jugement sera confirmé de ce chef ; Sur le préavis et les congés payés afférents ; Vu l'article L. 1234-1 du code du travail ; M. [O] avait une ancienneté de 9 ans et cinq mois lors de sa prise d'acte ; qu'il réclame à bon droit une indemnité équivalente à deux mois de salaire, soit la somme de 5 118,94 euros (2 559,47 x 2), outre 511,89 euros au titre des congés payés afférents ; le jugement sera confirmé de ce chef ; Sur l'indemnité conventionnelle de licenciement ; Vu l'article 6 A 3.3 de la Convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 ; en application de ce texte, M. [O] peut réclamer une indemnité de 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté ; M. [O] avait 9 ans et cinq mois d'ancienneté lors de sa prise d'acte ; que l'indemnité à laquelle il peut prétendre est donc de 5 758,81 euros (2 559,47 x 9/4) ; le jugement sera infirmé de ce chef ; Sur l'indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; Vu l'article L. 1235-3 du code du travail ; M. [O] percevait un salaire brut moyen mensuel de 2 559,47 euros et qu'il avait 9 ans et cinq mois d'ancienneté lors de sa prise d'acte ; il sera fait une juste réparation du préjudice subi par lui à raison du licenciement nul dont il a été victime par la condamnation de la société à lui payer la somme de 25 000 euros à titre d'indemnité ; que le jugement sera infirmé de ce chef ; sur l'indemnité pour harcèlement moral ; Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ; M. [O] a été victime de faits de harcèlement moral qui ont conduit à l'altération de son état de santé ; il sera fait une juste réparation du préjudice ainsi subi par la condamnation de la société à lui payer la somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts ; que le jugement sera infirmé de ce chef ». ET AUX MOTIFS, éventuellement adoptés, QUE aux termes du jugement attaqué « la cour de cassation confirme que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail, en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit dans le cas contraire d'une démission. L'employeur tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements. Il ressort des explications et des pièces versées aux débats par les parties qu'au début du mois de juin 2011 les salariés coopérateurs de la COR décide de contester la gestion de la coopérative et d'évincer son directeur par la tenue d'une assemblée générale ordinaire réunie

extraordinairement comme l'atteste la convocation datée du 7 juin 2011. La dite convocation a été présentée à tous les salariés sous la forme d'une pétition avec signature. M. [O] n'a pas souhaité s'associer à la démarche et a donc refusé de signer cette pétition. A la lecture de la convocation, le conseil constate l'absence de la signature de M. [O] sur le document. En date du 8 juin 2011, M. [O] a fait l'objet de pressions et de menaces de la part de Mme [R] accompagnée par plusieurs dockers en lui disant « Si tu ne supprimes pas mes contacts, mes mails et les données sur mon ordinateur portable ça ira mal pour toi », faits corroborés par le témoignage de Mme [H] alors en stage de comptabilité au moment des faits et confirmés par l'enquête administrative diligentée par la CGSS de la Réunion et la Direccte. A l'issue de ces menaces, M. [O] est allé déposer une main courante sous le numéro 2011/008954 qua commissariat de Police du [Localité 1] et dans le climat conflictuel menaçant dû à la présence permanente des dockers dans son bureau durant son temps de travail, ce dernier a été en arrêt de travail du 28 juin 2011 au 30 septembre 2011. Son état de santé s'est dégradé suite à l'intervention musclée de Mme [R] accompagnée de plusieurs dockers dans les locaux administratifs de la COR du 8 juin 2011, que le certificat médical établi le 28 juin 2011 par le docteur [T] fait état de symptôme aigus de stress (angoisse, tension interne, labilité émotionnelle, sentiment d'être en danger) et que son état nécessait un traitement médicamenteux, un suivi psychologique et un arrêt de travail. A la suite de l'assemblée générale du 30 juin 2011, M. [O] a été mis à pied à titre conservatoire et convoqué à un entretien préalable à son licenciement par courrier recommandé avec AR en date du 30 juin 2011 pour un entretien prévu le 8 juillet 2011. Par courrier en date du 4 juillet 2011, M. [O] a demandé de reporter l'entretien préalable du fait de l'absence de l'entreprise pour cause de maladie. La Cor n'a pas répondu à la demande de M. [O]. Par courrier du 20 juin 2011, M. [O] s'adresse au procureur de la république en portant plainte contre Mme [R] pour harcèlement moral en relatant les faits survenus le 8 juin 2011. En l'espèce le conseil constate que le 30 juin 2011 lors de la tenue de l'assemblée générale par les salariés de la Cor, M. [O] reçoit une convocation à un entretien préalable avec mise à pied à titre conservatoire et plainte au procureur de la république à l'necontre de Mme [R]. Par courrier du 12 juillet 2011, M. [O] et 3 autres collègues déposent un dépôt de plainte commune au procureur de la république pour contrainte physique, séquestration, harcèlements et entrave à la liberté du travail. Par courrier du 17 août 2011, la Direccte a refusé d'autoriser le licenciement de M. [O] alors que ce dernier était délégué du personnel suppléant depuis le 16 avril 2010 et que les 12 griefs reprochés au salarié n'étaient pas avérés. Par courrier en daté du 3 septembre 2011, M. [O] réclame le complément de salaire mondiale prévoyance lié à son arrêt pour maladie professionnelle conformément aux règles conventionnelles. En l'espèce le conseil constate que la convention collective manutention portuaire est applicable dans l'entreprise que l'employeur n'a pas exécuté de bonne foi l'application de la prévoyance puisqu'aucun complément de salaire n'est versé au bulletin de salaire du mois de juillet 2011. Par courrier daté du 5 septembre 2011, M. [O] prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur. Par courrier en date du 8 septembre 2011, la Direccte informe la Cor d'annuler

la mise à pied conservatoire et de procéder à la régularisation de rémunération pour la période afférente. En l'espèce, le conseil constate que la Cor est restée inerte à la décision de la Dieccte. Par courrier du 13 septembre 2011, la Cor accuse réception de la prise d'acte de M. [O] et se dédouane de toute responsabilité dans les faits qui lui sont reprochés par le salarié. En l'espèce le conseil dit que la Cor a violé ses obligations contractuelles en matière de protection des salariés et du versement du complément de salaire dans le cadre de la prévoyance. En l'espèce, le conseil dit que la Cor a maintenu une mise à pied conservatoire injustifiée, a évoqué des griefs fallacieux pour licencier M. [O] sans en rapporter la moindre preuve. En l'espèce, la conseil dit que la prise d'acte est imputable à la Cor. En conséquence, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de M. [O] produit les effets d'une licenciement sans cause réelle et sérieuse » ; ALORS, en premier lieu, QUE lorsque l'inspecteur du travail refuse d'autoriser le licenciement d'un salarié protégé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit ; qu'en retenant, pour dire que les éléments de prise d'acte et du harcèlement moral étaient constitués, que le refus par l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement aurait dû conduire à l'annulation de la mise à pied, que le maintien de la mise à pied avait un caractère vexatoire, et que c'était gratuitement que la société affirmait que cette mise à pied n'avait eu aucun effet dès lors que le salarié avait été placé en arrêt maladie dès le lendemain de la mise à pied, quand la mise à pied avait été annulée de plein droit par effet de la décision de refus de l'inspection du travail, ce qui constituait une justification objective aux faits allégués, la cour d'appel a violé l'article L. 2421-3 du code du travail du code du travail, ensemble des articles L. 1152-1, L. 1154-1 et L. 1221-1 du code du travail ; ALORS, en deuxième lieu, QU'aux termes de l'article 8 de l'annexe II de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011, relatif aux indemnités complémentaires pour maladie, les garanties accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale, ou des caisses complémentaires et ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, telles qu'elles ont été définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette correspondant au salaire mensuel de l'intéressé, déduction faite du délai de carence ; qu'il appartient au salarié de fournir à l'employeur les éléments nécessaires au calcul de l'indemnité complémentaire prévue en cas de maladie ; qu'en retenant, pour dire que les éléments de prise d'acte et du harcèlement moral étaient constitués, que la société ne pouvait utilement se prévaloir de ce qu'elle n'aurait pas été destinataire des bordereaux de sécurité sociale faisant apparaître les indemnités journalières servies au salarié, ni des sommes versées dans le cadre de la prévoyance, quand nécessairement le salarié aurait dû fournir à l'employeur les éléments nécessaires au calcul de l'indemnité complémentaire prévue en cas de maladie, ce qui constituait une justification objective aux faits allégués, la cour d'appel a violé l'article 8 de l'annexe II de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011, relatif aux indemnités complémentaires pour maladie, ensemble des articles L. 1152-1, L. 1154-1 et L. 1221-1 du code du travail, article 1315 du code civil dans sa rédaction applicable

au litige ; ALORS, en troisième lieu, QUE QU'aux termes de l'article 8 de l'annexe II de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011, relatif aux indemnités complémentaires pour maladie, les garanties accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale, ou des caisses complémentaires et ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, telles qu'elles ont été définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette correspondant au salaire mensuel de l'intéressé, déduction faite du délai de carence ; qu'il appartient au salarié de fournir à l'employeur les éléments nécessaires au calcul de l'indemnité complémentaire prévue en cas de maladie ; qu'en retenant, par motifs supposés adoptés, pour dire que les éléments de prise d'acte et du harcèlement moral étaient constitués, que l'employeur n'avait pas exécuté de bonne foi l'application de la prévoyance puisqu'aucun complément de salaire n'avait été versé au bulletin de salaire du mois de juillet 2011, quand nécessairement le salarié aurait dû fournir à l'employeur les éléments nécessaires au calcul de l'indemnité complémentaire prévue en cas de maladie, ce qui constituait une justification objective aux faits allégués, la cour d'appel a violé, par motifs supposés adoptés, l'article 8 de l'annexe II de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011, relatif aux indemnités complémentaires pour maladie, ensemble des articles L. 1152-1, L. 1154-1 et L. 1221-1 du code du travail, article 1315 du code civil dans sa rédaction applicable au litige ; ALORS, en quatrième lieu, QU'EN retenant, par motifs éventuellement adoptés, pour dire que les éléments de prise d'acte et du harcèlement moral étaient constitués, que la société avait évoqué des griefs fallacieux pour licencier le salarié protégé sans en rapporter la moindre preuve, quand la décision de l'inspecteur du travail (Production 7 - décision de l'inspecteur du travail du 17 août 2011) énonçait que si M. [O] avait pu commettre des erreurs, leur contexte en atténuait la gravité, ce dont il résultait que les faits reprochés étaient établis mais insuffisants à justifier le licenciement du salarié , la cour d'appel a violé, par motifs supposés adoptés, le principe susvisé qui interdit au juge judiciaire de remettre en cause l'appréciation des éléments de fait et de droit par le juge administratif et le principe de la séparation des pouvoirs issu de la loi des 16-24 août 1790.

SECOND MOYEN DE CASSATION Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné l'exposante à payer au salarié la somme de 76 784,10 euros au titre de la violation du statut de salarié protégé ; AUX MOTIFS QUE, aux termes de l'arrêt attaqué, « Sur l'indemnité pour violation du statut de salarié protégé ; Vu l'article L. 2411-5 du code du travail ; M. [O] qui n'a pas sollicité sa réintégration, réclame à bon droit une indemnité correspondant aux salaires qu'il aurait perçus en l'absence de licenciement, jusqu'à la fin de la période de protection dont il bénéficiait, dans la limite maximale de 30 mois ; son salaire mensuel brut était en dernier lieu de 2 193,83 euros, sur 14 mois, soit un salaire moyen mensuel brut de 2 559,47 euros (2193,83 25 x 14/12) ; M. [O] peut donc prétendre à une indemnité de 76 784,10 euros (30 x 2 559,47) ; que le jugement sera infirmé de ce chef ». ALORS, en premier lieu, QUE pour condamner l'exposante à payer au salarié la somme de 76 784,10 euros au titre de la violation du statut de salarié protégé, la cour

d'appel a considéré M. [O] qui n'a pas sollicité sa réintégration, réclame à bon droit une indemnité correspondant aux salaires qu'il aurait perçus en l'absence de licenciement, jusqu'à la fin de la période de protection dont il bénéficiait, dans la limite maximale de 30 mois ; que le premier moyen a permis de démontrer que la prétention relative à la prise d'acte fondée sur l'existence d'un harcèlement moral n'était pas fondée ; que la cassation à intervenir sur le fondement du premier moyen entraînera, par voie de conséquence et par application de l'article 624 du Code de procédure civile, la censure des chefs de l'arrêt ayant refusé de faire droit à la demande d'indemnisation au titre des congés payés non pris de la salariée ; ALORS, en second lieu, et en tout état de cause, QUE, le versement de l'indemnité spéciale de licenciement prévue en cas de violation du statut protecteur ne s'applique pas dès lors que la demande d'autorisation du licenciement a été rejetée par l'inspection du travail et que la rupture du contrat de travail procède d'une prise d'acte à l'initiative du salarié ; qu'en pareil cas, l'employeur n'a commis aucune faute justifiant le versement de l'indemnité spéciale pour violation du statut protecteur ; qu'en condamnant en l'espèce l'exposante à verser une indemnité au titre de la violation du statut de salarié protégé, quand la demande d'autorisation du licenciement avait été rejetée par l'inspection du travail et la rupture du contrat de travail procédait d'une prise d'acte à l'initiative du salarié, la cour d'appel a violé les articles L. 2422-4 et L. 2411-5 du code du travail. Moyens produits par la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat aux Conseils, pour M. [A], demandeur au pourvoi n° B 19-16.890 PREMIER MOYEN DE CASSATION Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la rupture du contrat de travail devait s'analyser en une rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'AVOIR en conséquence condamné l'exposante à verser au salarié les sommes de 14 033,06 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, de 36 000 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de 1 000 euros au titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ; AUX MOTIFS QUE, aux termes de l'arrêt attaqué, « Sur la prise d'acte et le harcèlement : Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ; en l'espèce que si la convocation de M. [A] à un entretien préalable à un licenciement 28 juin 2011, soit le jour même de l'assemblée générale qui a abouti à l'éviction de l'ancien président de la société ne peut constituer un fait de harcèlement pour relever du pouvoir de direction de l'employeur, en revanche, M. [A] établit que le 21 juin 2011, alors qu'il exerçait les fonctions de responsable technique chargé de la supervision et de l'utilisation des véhicules et engins de la société, toutes les clés de ces derniers, qui lui étaient antérieurement confiées, avait été confisquées, sans même qu'il en fût averti, par M. [K], docker, sur ordre de Mme [R], directeur général, et qu'il devait se justifier à chaque fois qu'il entendait en récupérer un jeu ; lors de son audition dans le cadre de l'enquête à laquelle a procédé la caisse générale de sécurité sociale de la réunion, Mme [R] a confirmé que ses clés avaient été récupérées par M. [K] « afin de les préserver », ce dernier indiquant quant à lui, toujours dans le cadre de cette enquête, avoir récupéré les clés des engins « pour les mettre à l'abri », et ce alors que M. [A] souligne, sans être contredit en sorte que cette circonstance sera tenue pour constante, qu'en 12 ans de travail, il n'avait jamais fait courir aucun risque

au matériel et que les fonctions de responsable technique, qu'il exerçait depuis plus de sept mois n'avaient jamais donné lieu à la moindre remarque ce dont il s'infère qu'aucune raison objective ne justifiait qu'il fût privé de la garde des clés des engins ; encore, M. [A] a fait l'objet d'une mise à pied conservatoire dès le 29 juin 2011, qui a été maintenue en dépit du refus par l'inspecteur du travail d'autoriser son licenciement, ce qui aurait du conduire à l'annulation de ladite mise à pied, comme l'inspecteur du travail l'a rappelé à la société par lettre du 8 septembre 2011, restée sans suite, ce qui établit le caractère vexatoire de cette mise à pied, lequel n'a pas été supprimé, ni même amoindri, par la circonstance que M. [A] ait alors été placé en arrêt maladie, en sorte que c'est gratuitement que la société affirme que cette mise à pied n'aurait aucun effet ; enfin, il est constant que la société n'a pas versé à M. [A] le complément de salaire auquel il pouvait prétendre pendant son arrêt maladie, sans qu'elle ne puisse se prévaloir utilement de ce qu'elle n'aurait pas été destinataire des bordereaux de la sécurité sociale faisant apparaître les indemnités journalières servies à M. [A], ni des sommes versées dans le cadre de la prévoyance ; ces éléments pris dans leur ensemble, font présumer le harcèlement dont M. [A] a été victime de la part de son employeur ; que la société échoue à rapporter la preuve que la confiscation sans motif, des clés des engins dont M. [A] avait antérieurement la garde, le maintien d'une mise à pied conservatoire qui aurait dû être levée, le non versement du complément de salaire dû à M. [A], étaient justifiés par des éléments objectifs, en sorte qu'il doit être retenu que M. [A] en a bien été victime ; il est résulté de ces faits une altération de l'état de santé de M. [A], selon certificat en date du 3 novembre 2011 du docteur [Z], qui indique que M. [A] est atteint, depuis le 28 juin 2011, d'un syndrome aigu de stress avec dépression réactionnelle ; il s'évince de ces circonstances que la prise d'acte par M. [A], de la rupture de son contrat de travail doit produire les effets d'un licenciement nul, M. [A] ayant alors la qualité de salarié protégé ; que le jugement sera confirmé de ce chef ; Sur le préavis et les congés payés afférents ; Vu l'article L. 1234-1 du code du travail ; M. [A] avait une ancienneté de 11 ans et neuf mois lors de sa prise d'acte ; qu'il réclame à bon droit une indemnité équivalente à deux mois de salaire, soit la somme de 7 289,90 euros (3 644,95 x 2), outre 728,99 euros au titre des congés payés afférents ; le jugement sera confirmé de ce chef ; Sur l'indemnité conventionnelle de licenciement ; Vu l'article 6 A 3.3 de la Convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 ; en application de ce texte, M. [A] peut réclamer une indemnité de 0,35 mois de salaire par année d'ancienneté ; M. [A] avait 11 ans et 9 mois d'ancienneté lors de sa prise d'acte ; que l'indemnité à laquelle il peut prétendre est donc de 14 033,06 euros (3 644,95 x 11 x 0,35) ; le jugement sera infirmé de ce chef ; Sur l'indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; Vu l'article L. 1235-3 du code du travail ; M. [A] percevait un salaire brut moyen mensuel de 3 644,95 euros et qu'il avait 11 ans et neuf mois d'ancienneté lors de sa prise d'acte ; il sera fait une juste réparation du préjudice subi par lui à raison du licenciement nul dont il a été victime par la condamnation de la société à lui payer la somme de 36 000 euros à titre d'indemnité ; que le jugement sera infirmé de ce chef ; sur l'indemnité pour harcèlement moral ; Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ; M. [A] a été victime de faits

de harcèlement moral qui ont conduit à l'altération de son état de santé ; il sera fait une juste réparation du préjudice ainsi subi par la condamnation de la société à lui payer la somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts ; que le jugement sera infirmé de ce chef ». ET AUX MOTIFS, éventuellement adoptés, QUE aux termes du jugement attaqué « la cour de cassation confirme que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail, en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit dans le cas contraire d'une démission. L'employeur tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements. Il ressort des explications et des pièces versées aux débats par les parties qu'au début du mois de juin 2011 les salariés coopérateurs de la COR décide de contester la gestion de la coopérative et d'évincer son directeur par la tenue d'une assemblée générale ordinaire réunie extraordinairement comme l'atteste la convocation datée du 7 juin 2011. La dite convocation a été présentée à tous les salariés sous la forme d'une pétition avec signature. M. [A] n'a pas souhaité s'associer à la démarche et a donc refusé de signer cette pétition. A la lecture de la convocation, le conseil constate l'absence de la signature de M. [A] sur le document. Dans le procès verbal d'audition de la CGSSR, M. [A] rapporte les faits suivants : « vers 13h en descendant dans le garage, j'ai constaté dans le tableau que les clés des camions n'étaient pas à leur place. Le lendemain, j'ai demandé à M. [E] où sont passées les clés des camions, il m'a répondu de voir avec les brigadiers (les chauffeurs) qui m'avaient dit de voir avec [V] [K] (docker), ce dernier m'avait répondu que toutes les clés étaient en sa présence et qu'il me donnerait en fonction des besoins des camions avec l'accord de Mme [R]. J'ai continué à travailler les jours suivants sous pressions générées par le comportement de Mme [R] qui se faisait accompagnée par des gardes du corps dans les bureaux. J'ai travaillé jusqu'au 29 juin 2011 date à laquelle on m'a remis en main propre un courrier une convocation pour un entretien préalable au licenciement avec mise à pied conservatoire. Compte tenu de toute la tension accumulée depuis depuis le 21 juin 2011 j'ai consulté le lendemain un médecin traitant ». En date du 28 juin 2011, soit deux jours avant l'assemblée générale du 30 juin 2011, M. [A] a été mis à pied à titre conservatoire et convoqué à un entretien préalable à son licenciement par courrier recommandé avec AR en date du 28 juin 2011 pour un entretien prévu le 7 juillet 2011. Par courrier en date du 12 juillet 2011, M. [A] et 3 autres collègues déposent un dépôt de plainte commune au procureur de la république pour contrainte physique, séquestration, harcèlements et entrave à la liberté du travail. Par courrier en date du 17 juillet 2011, M. [A] s'adresse au procureur en relatant les faits survenus le 21 juin 2011 et porte plainte contre X ayant causé un préjudice moral et un arrêt de travail par maladie avec soin. Par courrier daté du 17 août 2011, la Direccte a refusé d'autoriser le licenciement de M. [A] alors que ce dernier était délégué du personnel titulaire depuis le 16 avril 2010 et que les 2 griefs reprochés au salarié n'étaient pas avérés.

Par courrier du 30 août 2011, M. [A] prend acte de la rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur. Par courrier du 14 septembre 2011, la Cor accuse réception de la prise d'acte de M. [A] et se dédouane de toute responsabilité dans les faits qui lui sont reprochés par le salarié. En l'espèce, le conseil dit que la Cor a violé ses obligations contractuelles en matière de protection des salariés et du versement du complément de salaire dans le cadre de la prévoyance. En l'espèce, le conseil dit que la Cor a maintenu une mise à pied conservatoire injustifiée, et a évoqué des griefs fallacieux pour licenciement M. [A] sans en rapporter la moindre preuve. En l'espèce le conseil dit le que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de M. [A] est imputable à la Cor. En conséquence, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de M. [A] produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ». ALORS, en premier lieu, QUE lorsque l'inspecteur du travail refuse d'autoriser le licenciement d'un salarié protégé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit ; qu'en retenant, pour dire que les éléments de prise d'acte et du harcèlement moral étaient constitués, que le refus par l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement aurait dû conduire à l'annulation de la mise à pied, que le maintien de la mise à pied avait un caractère vexatoire, et que c'était gratuitement que la société affirmait que cette mise à pied n'avait eu aucun effet dès lors que le salarié avait été placé en arrêt maladie dès le lendemain de la mise à pied, quand la mise à pied avait été annulée de plein droit par effet de la décision de refus de l'inspection du travail, ce qui constituait une justification objective aux faits allégués, la cour d'appel a violé l'article L. 2421-3 du code du travail du code du travail, ensemble des articles L. 1152-1, L. 1154-1 et L. 1221-1 du code du travail ; ALORS, en deuxième lieu, QU'aux termes de l'article 8 de l'annexe II de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011, relatif aux indemnités complémentaires pour maladie, les garanties accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale, ou des caisses complémentaires et ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, telles qu'elles ont été définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette correspondant au salaire mensuel de l'intéressé, déduction faite du délai de carence ; qu'il appartient au salarié de fournir à l'employeur les éléments nécessaires au calcul de l'indemnité complémentaire prévue en cas de maladie ; qu'en retenant, pour dire que les éléments de prise d'acte et du harcèlement moral étaient constitués, que la société ne pouvait utilement se prévaloir de ce qu'elle n'aurait pas été destinataire des bordereaux de sécurité sociale faisant apparaître les indemnités journalières servies au salarié, ni des sommes versées dans le cadre de la prévoyance, quand nécessairement le salarié aurait dû fournir à l'employeur les éléments nécessaires au calcul de l'indemnité complémentaire prévue en cas de maladie, ce qui constituait une justification objective aux faits allégués, la cour d'appel a violé l'article 8 de l'annexe II de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011, relatif aux indemnités complémentaires pour maladie, ensemble des articles L. 1152-1, L. 1154-1 et L. 1221-1 du code du travail, article 1315 du code civil dans sa rédaction applicable au litige ; ALORS, en troisième lieu,

QU'EN retenant, par motifs éventuellement adoptés, pour dire que les éléments de prise d'acte et du harcèlement moral étaient constitués, que la société avait évoqué des griefs fallacieux pour licencier le salarié protégé sans en rapporter la moindre preuve, quand la décision de l'inspecteur du travail (Production 7 - décision de l'inspecteur du travail du 17 août 2011) énonçait simplement qu'un doute subsistait sur la réalité des faits invoqués en l'absence de témoins et d'enquête de police, la cour d'appel a violé, par motifs supposés adoptés, le principe susvisé qui interdit au juge judiciaire de remettre en cause l'appréciation des éléments de fait et de droit par le juge administratif et le principe de la séparation des pouvoirs issu de la loi des 16-24 août 1790. SECOND MOYEN DE CASSATION Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné l'exposante à payer au salarié la somme de 109 348,50 euros au titre de la violation du statut de salarié protégé ; AUX MOTIFS QUE, aux termes de l'arrêt attaqué, « Sur l'indemnité pour violation du statut de salarié protégé ; Vu l'article L. 2411-5 du code du travail ; M. [A] qui n'a pas sollicité sa réintégration, réclame à bon droit une indemnité correspondant aux salaires qu'il aurait perçus en l'absence de licenciement, jusqu'à la fin de la période de protection dont il bénéficiait, dans la limite maximale de 30 mois ; son salaire mensuel brut était en dernier lieu de 3 124,25 euros, sur 14 mois, soit un salaire moyen mensuel brut de 3 644,95 euros (3 124,25 x 14/12) ; M. [A] peut donc prétendre à une indemnité de 109 348.50 euros (30 x 3 644,95) ; que le jugement sera infirmé de ce chef ». ALORS, en premier lieu, QUE pour condamner l'exposante à payer au salarié la somme de 109 348,50 euros au titre de la violation du statut de salarié protégé, la cour d'appel a considéré M. [A] qui n'a pas sollicité sa réintégration, réclame à bon droit une indemnité correspondant aux salaires qu'il aurait perçus en l'absence de licenciement, jusqu'à la fin de la période de protection dont il bénéficiait, dans la limite maximale de 30 mois ; que le premier moyen a permis de démontrer que la prétention relative à la prise d'acte fondée sur l'existence d'un harcèlement moral n'était pas fondée ; que la cassation à intervenir sur le fondement du premier moyen entraînera, par voie de conséquence et par application de l'article 624 du Code de procédure civile, la censure des chefs de l'arrêt ayant refusé de faire droit à la demande d'indemnisation au titre des congés payés non pris de la salariée ; ALORS, en deuxième lieu, et en tout état de cause, QUE, le versement de l'indemnité spéciale de licenciement prévue en cas de violation du statut protecteur ne s'applique pas dès lors que la demande d'autorisation du licenciement a été rejetée par l'inspection du travail et que la rupture du contrat de travail procède d'une prise d'acte à l'initiative du salarié ; qu'en pareil cas, l'employeur n'a commis aucune faute justifiant le versement de l'indemnité spéciale pour violation du statut protecteur ; qu'en condamnant en l'espèce l'exposante à verser une indemnité au titre de la violation du statut de salarié protégé, quand la demande d'autorisation du licenciement avait été rejetée par l'inspection du travail et que la rupture du contrat de travail procédait d'une prise d'acte à l'initiative du salarié, la cour d'appel a violé les articles L. 2422-4 et L. 2411-5 du code du travail ; ALORS, en troisième lieu, QUE le mandat d'administrateur élu par les salariés ou désigné en application de l'article L. 225-27-1 est incompatible avec tout mandat de délégué syndical, de membre du

comité d'entreprise, de membre du comité de groupe, de délégué du personnel ou de membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la société ; que l'administrateur qui, lors de son élection ou de sa désignation en application de l'article L. 225-27-1 du présent code, est titulaire d'un ou de plusieurs de ces mandats doit s'en démettre dans les huit jours ; qu'en l'espèce, l'exposante faisait valoir que le salarié ne pouvait se prévaloir de la protection applicable au salarié protégé dès lors que, nommé administrateur de la Scop Cor depuis 2011, il aurait dû s'en démettre dans les huit jours, et en tout état de cause, qu'il ne pouvait bénéficier d'une protection au-delà des six mois après sa nomination en qualité d'administrateur ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans motiver sa décision de ce chef, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 225-30 du code de commerce et L. 2422-4, L. 2411-5 du code du travail.ECLI:FR:CCASS:2021:SO01102

RÉFÉRENCE

JURI, 29 septembre 2021, ECLI:FR:CCASS:2021:SO01102. Disponible sur Légifrance :
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044162665> (consulté le 23 juin 2026).