

**Cour de cassation
Chambre sociale**

16 mai 2012
n° 10-15.238

Sommaire :

Si 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 du salarié au nom de celui-ci, c'est à la condition qu'elle soit adressée directement à l'employeur. Doit être approuvée la cour d'appel qui a jugé qu'elle était saisie d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail dès lors qu'il ne résulte pas des énonciations de l'arrêt que l'avocat du salarié ait adressé directement à l'employeur une prise d'acte de la rupture au nom du salarié

*
**

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 16 mai 2012 N° 10-15.238

Cassation partielle

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 24 mars 2003 en qualité de responsable administratif par la société Norbert Dentressangle (TND) Sud-Est, a saisi la juridiction prud'homale par lettre de son conseil en date du 9 septembre 2005 mentionnant que le salarié se considérait en situation de rupture de son contrat de travail, laquelle était imputable à son employeur et devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'invoquant divers manquements de son employeur à ses obligations contractuelles et un harcèlement moral, le salarié a demandé paiement de diverses sommes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que la juridiction prud'homale était saisie d'une demande tendant à la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, alors, selon le moyen, que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié n'obéit à aucun formalisme et peut valablement être présentée par l'avocat du salarié au nom de celui-ci ; qu'en décidant qu'en raison de sa nature juridique, la prise d'acte de rupture ne peut émaner que du salarié et le mandat donné à son avocat dans le cadre de l'instance ne peut y suppléer, que la prise d'acte, qui peut éventuellement produire les effets d'une démission s'analyse comme un engagement unilatéral de volonté qui répond aux exigences du droit commun des obligations, que le mandat ad litem donné pour l'accomplissement d'actes de procédure ne peut conférer au conseil du salarié le pouvoir de rompre unilatéralement le contrat, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L. 1221-1, L. 1231-1 et L. 1235-1 et suivants du code du travail ;

Mais attendu que si 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 du salarié au nom de celui-ci, c'est à la condition qu'elle soit adressée directement à l'employeur ;

Et attendu qu'il ne résulte pas des constatations de l'arrêt que l'avocat du salarié ait adressé directement à l'employeur une prise d'acte de la rupture au nom du salarié ;

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

Mais sur le second moyen, pris en sa septième branche :

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Attendu qu'en application de ces textes, lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Attendu que pour rejeter la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et débouter le salarié de ses demandes en paiement à ce titre, la cour d'appel, après avoir relevé que le salarié soutenait que les agissements reprochés à son employeur étaient constitutifs de harcèlement moral à son encontre, a retenu que le fait que M. X... ait reçu des messages relatifs à son remplacement ne pouvait être reproché à l'employeur auquel il était loisible, dès lors qu'il avait envisagé de licencier l'intéressé, d'anticiper le départ de celui-ci en publiant des annonces pour pourvoir son poste ; que les courriers adressés par le salarié à son employeur pour se plaindre de ses conditions de travail avaient été établis pour certains alors qu'il était en arrêt de travail pour maladie ; que la mission d'archivage qui lui a été confiée n'était pas étrangère à ses fonctions ; que les agissements dénoncés, outre qu'ils étaient anodins, étaient intervenus principalement les jours de reprise du travail de M. X... et pouvaient se justifier par son absence antérieure ; que la contestation par l'employeur du caractère professionnel de l'accident dont a été victime le salarié le 5 mai 2005 ne caractérisait aucun manquement ; que l'engagement d'une procédure de licenciement ne saurait être considéré comme du harcèlement ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de se prononcer sur l'ensemble des éléments retenus afin de dire s'ils laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, d'apprécier les éléments de preuve fournis par

l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du second moyen :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il retient que la demande du salarié constitue une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, l'arrêt rendu le 2 février 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; remet, en conséquence, sur les autres points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon ;

Condamne la société Norbert Dentressangle (TND) Sud Est aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Norbert Dentressangle (TND) Sud Est à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par M. Bailly, conseiller le plus ancien en ayant délibéré, conformément à l'article 456 du code de procédure civile, en l'audience publique du seize mai deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat aux Conseils pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

LE POURVOI REPROCHE A L'ARRET INFIRMATIF ATTAQUE D'AVOIR rejeté les demandes du salarié,

AUX MOTIFS QUE, par courrier adressé au Conseil de prud'hommes d'Avignon le 9 septembre 2005, le conseil de Monsieur X... indiquait que « Monsieur X... se considère en situation de rupture de son contrat de travail laquelle doit être imputable à l'employeur et doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse » ; qu'il était demandé l'octroi d'indemnité de rupture et des indemnités ; que toutefois, en raison de sa nature juridique, la prise d'acte de rupture ne peut émaner que du salarié et le mandat donné à l'avocat dans le cadre de l'instance prud'homale ne peut y suppléer ; qu'en effet, la prise d'acte de rupture, qui peut éventuellement produire les effets d'une démission, s'analyse comme un engagement unilatéral de volonté qui répond aux exigences du droit commun des obligations ; que le mandat ad item donné pour l'accomplissement d'actes de procédure ne peut donc conférer au conseil du salarié le pouvoir de rompre unilatéralement le contrat ; que la demande présentée devant le Conseil de prud'hommes doit être considérée comme une demande de résiliation du contrat de travail à la date de la saisine du conseil ;

ALORS QUE la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié n'obéit à aucun formalisme et peut valablement être présentée par l'avocat du salarié au nom de celui-ci ; qu'en décidant qu'en raison de sa nature juridique, la prise d'acte de rupture ne peut émaner que du salarié et le mandat donné à son avocat dans le cadre de l'instance ne peut y suppléer, que la prise d'acte, qui peut éventuellement produire les effets d'une démission s'analyse comme un engagement unilatéral de volonté qui répond aux exigences du droit commun des obligations, que le mandat ad item donné pour l'accomplissement d'actes de procédure ne peut conférer au conseil du salarié le pouvoir de rompre unilatéralement le contrat, la Cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil et L.1221-1, L.1231-1 et L.1235-1 et suivants du Code du travail ;

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

LE POURVOI REPROCHE A L'ARRET INFIRMATIF ATTAQUE D'AVOIR rejeté les demandes du salarié,

AUX MOTIFS QUE les griefs reprochés par Monsieur X... à son employeur pour demander la rupture du contrat à ses torts sont les suivants : réception de messages faisant état de son remplacement, exigence de la part de l'employeur de signer un refus de mutation de nature à justifier un éventuel licenciement, qu'aucun travail ne lui a été fourni, son bureau a été vidé de ses effets personnels, le matériel (ordinateur et téléphone portable) ne lui ont pas été restitués, modification de ses attributions ; que Monsieur X... considère que l'ensemble de ses agissements est constitutif de harcèlement moral de nature à rejeter l'imputabilité de la rupture sur la société TND Sud-est ; qu'il convient de rappeler que Monsieur X... s'est trouvé absent pour cause de maladie du 16 février au 7 mars 2005 ; qu'il n'a repris qu'une journée, le 8 mars 2005, pour être arrêté du 9 mars au 28 avril 2005 ; que le 5 mai 2005 il était victime d'un accident du travail et ne reprenait plus son activité ; que sur le premier grief, si Monsieur X... justifie avoir directement reçu des courriers de candidats postulant sur son poste, il n'est pas expliqué en quoi les modalités de publication des annonces parues pour pourvoir son poste constitueraient un manquement de la part de l'employeur ; que ces événements se situent mi-février 2005 soit à une époque contemporaine de la première tentative de licenciement, l'employeur pouvant anticiper le départ de celui-ci dès lors que son licenciement était envisagé ; que sur le grief tenant à la demande faite par l'employeur de signer un refus de mutation, Monsieur X... ne produit aucun élément en établissant la réalité ; que les autres griefs ne sont nullement démontrés, l'intimé se bornant à produire des courriers adressés à son employeur se plaignant de ses conditions de travail alors que certains de ces courriers portent une date à laquelle il se trouvait en arrêt de travail (courrier du 22 février 2005) ; que la seule attestation produite par le salarié émane de Monsieur Y... qui relate que le 17 février 2005 « lui a été confisqué par son supérieur son PC portable et son téléphone portable professionnel » alors que le 17 février 2005 Monsieur X... était absent pour cause de maladie depuis la veille ; qu'il ne rapporte pas davantage la preuve que son employeur ait modifié le contenu de ses attributions et la demande de ce dernier, formée par courriel du 3 mai 2005, d'organiser l'archivage de l'année 2004 et des années antérieures et de créer une salle d'archives, n'est en rien étrangère à ces missions ; que les agissements dénoncés par le salarié interviennent principalement les jours de reprise (courrier du 8 mars 2005) et peuvent parfaitement se justifier par son absence antérieure ; qu'en tout état de cause, à les supposer établis, ils ne sauraient justifier la résiliation du contrat au tort de l'employeur en raison de leur caractère anodin ; que la contestation par l'employeur du caractère professionnel de l'accident survenu le 5 mai 2005 (consistant en une douleur au dos apparue alors qu'il se trouvait dans la salle d'archives) ne caractérise aucun manquement de la part de celui-ci susceptible de justifier la rupture du contrat ; qu'enfin, l'engagement d'une procédure de licenciement, prérogative qui appartient à l'employeur, ne saurait être considérée comme un acte de harcèlement, cette procédure n'ayant pu être menée à son terme en raison du refus d'autorisation opposé par les autorités administratives ; que Monsieur X... a trouvé un nouvel employeur depuis le 1er décembre 2005 ; qu'il résulte de tout ce qui précède qu'il n'y a pas lieu de prononcer la résiliation du contrat de travail de Monsieur X... ;

ALORS D'UNE PART QUE le salarié faisait valoir, demandant confirmation du jugement, que l'employeur a sciemment laissé traîner au sein de la société des courriels faisant état de son prochain licenciement, qu'il allait même jusqu'à faire en sorte que le salarié reçoive certains messages dont l'un faisait état de deux appels téléphoniques reçus sur son poste, qu'il recevait un message le 16 février 2005 auquel était annexé un curriculum vitae et une lettre de motivation en vue de faire acte de candidature au poste de responsable administratif, occupé par l'exposant, qu'il a été convoqué dans le bureau de son supérieur hiérarchique le 16 février 2005 où il lui a été demandé de signer un refus de mutation moyennant contrepartie

financière, qu'à la suite d'un arrêt de travail causé par l'entretien difficile avec son supérieur hiérarchique, lors de la reprise le 8 mars 2005, le salarié a trouvé son bureau vide de tous effets professionnels et personnels, qu'il s'en est ouvert à son employeur qui n'a jamais répondu à sa lettre du 8 mars 2005, qu'aucun travail ne lui était confié, qu'il a fait une rechute le 9 mars 2005 ayant causé un arrêt de travail jusqu'au 28 avril 2005, qu'à la reprise, son bureau était vide de tout outil de travail, seules quatre feuilles blanches étant à sa disposition ; qu'en relevant que le salarié s'est trouvé absent pour cause de maladie du 16 février au 7 mars 2005, qu'il n'a repris qu'une journée le 8 mars 2005 pour être aussitôt arrêté du 9 mars au 28 avril 2005, que le 5 mai 2005 il était victime d'un accident du travail et ne reprenait plus son activité, que, si Monsieur X... justifie avoir reçu directement des courriers de candidats postulant sur son poste, il n'est pas expliqué en quoi les modalités de publication des annonces parues pour pourvoir son poste constitueraient un manquement de la part de l'employeur, ces événements se situant mi-février 2005, soit à une époque contemporaine de la première tentative de licenciement, l'employeur pouvant anticiper le départ de celui-ci dès lors que son licenciement était envisagé, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales s'évinçant de ses constatations dont il ressortait que l'employeur n'avait pas exécuté loyalement et de bonne foi le contrat de travail et elle a violé les articles 1134 du Code civil, L.1221-1, L.1231-1 et L.1235-1 et suivants du Code du travail ;

ALORS D'AUTRE PART QUE le salarié, demandant confirmation du jugement, faisait valoir qu'après avoir adressé une lettre recommandée à son employeur faisant état de ce que, lors de la reprise le 8 mars 2005, son bureau était vide de tous effets professionnels et personnels, qu'aucun travail ne lui était confié, lors de la reprise de son travail, le 28 avril 2005, il a trouvé son bureau vide de tout outil de travail, seules étant à sa disposition quatre feuilles blanches, cette situation étant particulièrement délicate pour un salarié ayant des fonctions de responsabilité, que, par la suite, un téléphone fixe ne fonctionnant pas lui a été fourni ainsi qu'un ordinateur différent de celui qu'il avait auparavant, avec une boîte de messagerie totalement vide, à l'exception de courriels dont l'origine et le contenu ont été reçus le 28 avril 2005, jour de sa reprise, que l'employeur a entendu le cantonner à des fonctions différentes de celles qui étaient les siennes, qu'il lui était demandé de ranger et nettoyer le sol de la salle des archives, ce que l'employeur a refusé de confirmer par écrit, que le 3 mai 2005, l'employeur lui a demandé d'organiser l'archivage 2004 et les années précédentes ainsi que de créer la salle d'archives 2005, l'employeur lui ayant demandé le même jour d'effectuer un certain nombre de tâches sans pour autant mettre à sa disposition les moyens nécessaires, les demandes du salarié étant restées sans réponse ; qu'en retenant que le grief tenant à la demande faite par l'employeur de signer un refus de mutation n'est pas établi, que les autres griefs ne sont nullement démontrés, le salarié se bornant à produire des courriers adressés à son employeur, se plaignant de ses conditions de travail alors que certains de ses courriers portent une date à laquelle il se trouvait en arrêt de travail, que la seule attestation produite par le salarié émane de Monsieur Y... qui relate que le 17 février 2005 lui a été confisqué par son supérieur son PC portable et son téléphone portable professionnel, alors qu'à cette date le salarié était absent pour cause de maladie depuis la veille, la Cour d'appel, qui n'a pas recherché si de tels faits n'établissaient pas que l'employeur, comme le soutenait le salarié et comme il l'avait écrit à son employeur, dans une lettre du 8 mars 2005 restée sans réponse, n'avait pas privé le salarié de ses outils de travail, manquant par là même à son obligation d'exécuter loyalement et de bonne foi le contrat de travail et, partant, elle a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du Code civil, L.1221-1, L.1231-1 et L.1235-1 et suivants du Code du travail ;

ALORS DE TROISIEME PART QU'en affirmant que le salarié se borne à produire des courriers adressés à son employeur se plaignant de ses conditions de travail alors que certains de ses courriers portent une date à laquelle il se trouvait en arrêt de travail, que la seule attestation produite par le salarié émane de Monsieur Y... qui relate que le 17 février 2005 lui a été confisqué par son supérieur son PC portable et son téléphone portable professionnel alors qu'à cette même date Monsieur X... était absent pour cause de maladie depuis la veille, sans préciser en quoi le fait que le salarié ait été en arrêt de travail lorsqu'il a écrit à son employeur et que les faits relatés dans l'attestation aient été constatés pendant la période de travail n'étaient pas de nature à établir que, comme le soutenait le salarié, lors de la reprise de son activité le 8 mars 2005 puis le 28 avril 2005, son bureau était vide de tout outil professionnel, lui permettant d'exercer son activité, ce qui était de nature à caractériser la faute de l'employeur, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1134 du Code civil, L.1221-1, L.1231-1 et L.1235-1 et suivants du Code du travail ;

ALORS DE QUATRIEME PART QU'en affirmant que Monsieur X... ne rapporte pas la preuve que son employeur ait modifié le contenu de ses attributions et la demande de ce dernier, formée par courriel du 3 mai 2005, d'organiser l'archivage de l'année 2004 et des années antérieures et de créer une salle d'archives n'est en rien étrangère à ses missions, sans préciser en quoi de telles activités entraient dans celles dévolues à un responsable administratif, la Cour d'appel, qui procède par voie d'affirmation, a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS DE CINQUIEME PART QU'en retenant que les agissements dénoncés par le salarié interviennent principalement les jours de reprise (cf. courrier du 8 mars 2005) et peuvent parfaitement se justifier par son absence antérieure, la Cour d'appel, qui se prononce par un motif hypothétique, a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS DE SIXIEME PART QU'en ajoutant qu'à les supposer établis, de tels faits ne sauraient justifier la résiliation du contrat aux torts de l'employeur en raison de leur caractère anodin quant le salarié dénonçait dans sa lettre du 8 mars 2005 le fait que lors de la reprise de son activité, tous ses outils professionnels lui avaient été retirés, qu'il en a été de même lors de la reprise le 28 avril 2005, la Cour d'appel qui ne précise pas en quoi de tels faits, relevant de l'obligation principale de l'employeur, de fournir à son salarié une activité, étaient anodins, a violé l'article 1134 du Code civil, L.1221-1, L.1231-1 et L.1235-1 et suivants du Code du travail ;

ALORS ENFIN QUE le salarié faisait valoir avoir été victime de manœuvres de harcèlement de l'employeur, l'ayant, lors des deux reprises d'activité, privé de tout outil professionnel, ayant laissé « traîner » des courriels révélant que l'employeur entendait pourvoir le poste du salarié, qu'il avait fait l'objet de deux procédures de licenciement, refusés par les autorités administratives, l'employeur ayant contesté ces décisions devant le juge administratif, que l'employeur lui a proposé de refuser, contre contrepartie financière, une modification de son contrat de travail, qu'il l'a affecté à des tâches ne correspondant pas à son statut ; qu'en ne procédant pas à une analyse d'ensemble des faits ainsi dénoncés par le salarié, pour vérifier s'ils étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral, la Cour d'appel a violé les articles 1152-1 et suivants du Code du travail ;

Composition de la juridiction : Mme Mazars (conseiller doyen faisant fonction de président), Mme Sommé, M. Legoux, SCP Bouzidi et Bouhanna, SCP Lyon-Caen et Thiriez
Décision attaquée : Cour d'appel de Nîmes 2010-02-02 (Cassation partielle)