

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE.**30 novembre 2011.****Pourvoi n° 10-15.026.****Arrêt n° 2494.****REJET**

Inédite.

Attendu selon les arrêts attaqués (Limoges, 5 octobre 2009 et 1er février 2010) que Mme X... a été engagée par la société Logistique location multiservices en juillet 1992 et occupait les fonctions de responsable du service paie ; qu'elle a été élue délégué du personnel ; que, par un courrier du 5 juillet 2007, son employeur lui a confirmé que la réorganisation des services du siège social du service paie devait aboutir à la suppression de son poste et lui a proposé une nouvelle affectation ; que l'intéressée a présenté par lettre du 16 août 2007 sa démission puis a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes tendant à faire produire à sa démission les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le moyen unique :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser certaines sommes à titre d'indemnité de licenciement et d'indemnité pour licenciement injustifié, alors, selon le moyen, que l'employeur ne peut directement imposer à un salarié protégé, malgré le refus de celui-ci, la mise en œuvre d'un changement de ses conditions de travail ; que la simple annonce par l'employeur, même présentée comme irréversible, d'un simple changement des conditions de travail du salarié protégé ne peut être considérée comme une décision ayant été imposée à ce salarié qu'une fois que cette annonce a été concrètement mise en œuvre, et ce contre l'accord du salarié ; qu'en jugeant que l'employeur avait commis une faute justifiant la prise d'acte de la rupture par Mme X..., salariée protégée, au seul motif que le courrier en date du 5 juillet 2007 annonçait la décision de modifier ses conditions de travail, sans constater que l'employeur avait effectivement mis en œuvre cette modification en passant outre le refus de la salariée exprimée postérieurement, la cour d'appel a violé par fausse application l'article L. 2421-3 L. 436-1 ancien du code du travail ;

Mais attendu qu'aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé et qu'en cas de refus par celui-ci de ce changement, l'employeur doit poursuivre le contrat de travail

aux conditions antérieures ou engager la procédure de licenciement en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement ;

Et attendu qu'ayant fait ressortir des éléments versés aux débats que l'employeur avait décidé la suppression du poste de travail occupé par Mme X... écartant son maintien dans ses fonctions avant même qu'elle ait pu lui faire connaître son accord et ainsi constaté qu'avait été imposé à l'intéressée un changement de ses conditions de travail, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ; que le moyen ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Logistique location multiservices aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente novembre deux mille onze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils pour la société Logistique location multiservices

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que la rupture du contrat de travail était imputable à l'employeur et produisait les effets d'un licenciement injustifié, et d'AVOIR, en conséquence, condamné la société LOGISTIQUE LOCATION MULTISERVICES à payer à Madame X... les sommes de 14. 574, 76 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et de 39. 600 € à titre d'indemnité pour licenciement injustifié, outre les frais irrépétibles ;

AUX MOTIFS QUE « qu'il résulte d'un compte rendu de réunion du 22 mai 2007 versé aux débats que Nathalie X... avait toujours la qualité de délégué du personnel le 22 mai 2007 ; qu'il résulte de l'article L2411-5 alinéa 2 du Code du Travail que Nathalie X... bénéficiait de la protection accordée aux délégués du personnel six mois après l'expiration de son mandat, soit en l'espèce jusqu'à sa démission ; qu'aucun changement dans ses conditions de travail ne peut être imposé à un représentant du personnel (en ce sens Soc. 28 juin 2006 RJS 2006 n° 1096) ; que par un courrier recommandé avec accusé de réception du 5 juillet 2007 la société L. L. M. a indiqué à Nathalie X... que la réorganisation du service paie entraîne la suppression du poste de responsable paie qu'elle occupe et qu'il lui est proposé une affectation au service comptabilité en qualité de comptable ; que l'employeur a clairement considéré la suppression du poste de Nathalie X... comme acquise, ce qui modifiait incontestablement les conditions de travail de l'intimée ; qu'il aurait dû s'assurer préalablement de son accord et en cas de refus en tirer les conséquences soit en maintenant ses conditions de travail soit en engageant une procédure de licenciement ; que Nathalie X... était en droit de tirer les conséquences de ce manquement de la société L. L. M. à ses obligations en démissionnant et en lui imputant la responsabilité de la rupture, ce qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'il y a lieu de considérer comme l'a fait le Conseil de Prud'hommes qu'il s'agit d'un licenciement économique » ;

ALORS, D'UNE PART, QUE l'employeur ne peut directement imposer à un salarié protégé, malgré le refus de celui-ci, la mise en œuvre d'un changement de ses conditions de travail ; que la simple annonce par l'employeur, même présentée comme irréversible, d'un simple changement des conditions de travail du salarié protégé ne peut être considérée comme une décision ayant été imposée à ce salarié qu'une fois que cette annonce a été concrètement mise en œuvre, et ce contre l'accord du salarié ; qu'en jugeant que l'employeur avait commis une faute justifiant la prise d'acte de la rupture par Madame X..., salariée protégée, au seul motif que le courrier en date du 5 juillet 2007 annonçait la décision de modifier ses conditions de travail, sans constater que l'employeur avait effectivement mis en œuvre cette modification en passant outre le refus de la salariée exprimée postérieurement, la cour d'appel a violé par fausse application l'article L. 2421-3 L. 436-1 ancien du Code du travail.

SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Lyon-Caen et Thiriez

M. Béraud (conseiller le plus ancien faisant fonction de président)