

L'absence d'influence d'une action en résiliation judiciaire sur l'existence de l'obligation patronale de reclassement du salarié inapte

par *Patrice Adam*,

Maître de conférences de droit privé, Université Nancy 2 (CERIT-CRDP)

Il n'est pas rare (1) que le salarié, qui se prétend victime d'agissements de harcèlement moral (C. trav., art. L 122-49), demande au juge prud'homal (2) de prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur (C. civ., art. 1184) (3). Prétention qui doit naturellement triompher dès lors que de tels agissements sont établis (selon le système probatoire mis en place par l'article L. 122-52 du Code du travail). Le contentieux en fournit maintes illustrations (4). Peu importe au demeurant que l'employeur, débiteur d'une obligation de sécurité de résultat « notamment en matière de harcèlement moral » (5), n'ait pas été l'auteur (matériel ou intellectuel) de ces actes coupables ou même qu'aucune faute (6) ne puisse lui être reprochée (7).

Invoquant un harcèlement moral (et la résistance au paiement d'un complément de salaire), c'est d'une telle action dont la salariée a pris l'initiative dans l'espèce qui nous retient ici. Mais l'affaire ne se résume pas à cela (elle n'eût alors pas forcément mérité de faire l'objet d'un éclairage particulier). En effet, la salariée a été licenciée, en cours de procédure, pour inaptitude suite à l'avis du médecin du travail l'ayant déclarée définitivement inapte

à son poste de travail. Aussi, à titre subsidiaire, demandait-elle la condamnation de l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cet enchevêtrement d'une action en résiliation judiciaire et d'un licenciement est loin d'être inédit et a même donné lieu ces dernières années à une consistante jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation. On sait que c'est une approche

(1) Par rapport à la prise d'acte, l'action fondée sur l'article 1184 du Code civil a l'avantage de maintenir le lien contractuel jusqu'à l'éventuelle décision judiciaire de résiliation. Certes, les relations, par hypothèse déjà très dégradées dans l'entreprise, risquent de l'être plus encore... Mais l'état de santé du salarié fait qu'en pratique, il bénéficiera souvent d'un certificat d'incapacité de travail délivré par son médecin traitant. Il est vrai que si le salarié qui prend acte de la rupture (ou démissionne) ne peut pas, en principe, prétendre à l'allocation chômage, il en est différemment lorsque la rupture dont il a pris l'initiative est intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont il déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du Procureur de la République (Accord d'application n° 15 du 18 janvier 2006 pris pour l'application des articles 2, 4 e) et 10 § 2 b) du règlement général annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage ; circulaire Unedic n° 2006-14 du 21 juillet 2006).

(2) Le juge des référés n'a pas le pouvoir d'ordonner la résiliation du contrat de travail : Cass. soc. 15 mai 2007, pourvoi n° 06-43.110 ; Cass. soc. 13 mai 2003, pourvoi n° 01-17452.

(3) Possibilité réouverte depuis peu aux représentants du personnel : Cass. soc. 16 mars 2005, Bull. civ., V, n° 94.

(4) Cass. soc., 24 janvier 2007, pourvoi n° 05-41.91 : « en retirant purement et simplement ses fonctions à l'intéressé, aussitôt remplacé par un autre salarié, avant de le mettre à l'écart sans bureau ni vestiaire, et en persistant dans cette décision malgré les demandes réitérées du salarié qui n'avait plus jamais retrouvé son poste de travail, l'employeur a gravement manqué à ses obligations contractuelles » ; Cass. soc., 15 mars 2006, pourvoi n° 04-10208 (l'employeur tolère des mesures de harcèlement et de discrimination) ; CA Agen, 12 sept. 2006, RG n° 05/00929 ; CA Grenoble, 13 décembre 2006, RG n° 05/01108.

(5) Cass. soc. 21 juin 2006, Bull. civ., V, n° 223 ; Ch. Radé, « Harcèlement moral et responsabilité au sein de l'entreprise : l'obscur éclaircissement », Droit social 2006, p. 826 ; Dr. Ouv. 2006 p. 535 n. F. Saramito ; D. 2006, jur., p. 2832, obs. M. Miné ; RDT 2006, p. 247, obs. P. Adam.

(6) Cass. soc., 21 février 2007, pourvoi n° 05-41741 : sans avoir à rechercher la preuve d'un manquement fautif à ses obligations d'un employeur, tenu à une obligation de sécurité de résultat, la Cour d'appel a fait ressortir l'absence, de la part de l'employeur, de mesures propres à mettre un terme aux agissements en cause.

(7) Seul un événement ayant les caractères de la force majeure pourrait l'exonérer de sa responsabilité et éventuellement mettre obstacle à l'action en résiliation engagée par le salarié.

chronologique qui permet de démêler l'écheveau (8). La solution semble aujourd'hui, après une courte période de flottement (9), bien assise : « lorsqu'un salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation était justifiée ; c'est seulement s'il ne l'estime pas fondée qu'il doit statuer sur le licenciement » (10). C'est bien cet ordre chronologique (licenciement postérieur à la demande de résiliation judiciaire) que l'on retrouvait dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 30 mai 2007.

Or, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence ne prononce pas la résiliation judiciaire du contrat comme le lui demandait à titre principal la salariée, mais condamne l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. On croit donc comprendre que les juges du second degré n'ont pas retenu les agissements de harcèlement moral dont la salariée prétendait avoir été la victime.

Si les juges aixois ont considéré le licenciement comme illégitime c'est au motif que l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement (11) (C. trav., art. L 122-24-4). Dans son moyen, l'employeur reproche d'abord aux juges d'appel de ne pas avoir pris en compte les éléments qu'il avait produits « de nature, selon lui, à établir que toute tentative de reclassement aurait été nécessairement vouée à l'échec ». Argument rejeté par la Cour de cassation qui souligne qu'en l'espèce, « appréciant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la Cour d'appel a retenu que l'employeur ne justifiait pas avoir satisfait à son obligation de reclassement ». Mais ce n'est pas cet « aspect classique » de l'arrêt qui retiendra notre attention.

Pour échapper à sa condamnation, l'employeur développait en effet un autre argument, tout à fait audacieux. On peut le résumer ainsi : la demande de

résiliation judiciaire de son contrat de travail introduite par la salariée avant qu'elle ne soit licenciée pour inaptitude établit sa volonté de ne pas poursuivre la relation de travail. Elle ne saurait donc, sans patente mauvaise foi (attitude contraire à l'article L 120-4 du Code du travail), se plaindre de l'absence de tentative de reclassement. Celui qui manifeste l'intention de sortir de l'entreprise ne saurait logiquement reprocher à l'employeur de n'avoir rien fait pour l'y maintenir !

Le raisonnement de l'employeur ne séduit pas les hauts magistrats qui considèrent que « le fait pour un salarié d'agir en résiliation du contrat de travail pour harcèlement moral ne dispense pas l'employeur, qui licencie ultérieurement ce salarié pour inaptitude, de son obligation de reclassement ».

Si la solution apparaît claire, la logique qui la sous-tend l'est peut-être moins. En effet, l'argumentation patronale peut-être comprise, reçue, de deux manières différentes, sans que l'on sache exactement à laquelle la règle énoncée par la Cour de cassation fait écho.

La première manière de comprendre le raisonnement de l'employeur met le point focal sur la volonté manifestée par la salariée. Ainsi, en engageant une action en résiliation judiciaire, et peut-être plus encore en la maintenant après la déclaration médicale d'inaptitude, la salariée concernée aurait manifesté la volonté de quitter l'entreprise et donc, en bonne logique, de ne pas y être reclassée. Elle aurait ainsi, d'une certaine manière, renoncé à son droit à reclassement (12). Qu'en penser ?

Ainsi déployée, l'argumentation repose sur l'idée que le droit à reclassement du salarié, que fait naître l'avis d'inaptitude, peut faire l'objet d'une renonciation (13). Est-ce le cas ? Le rattachement possible de l'obligation patronale de reclassement à l'ordre public de protection

(8) S. Béal, C. Terrenoire, « Résiliation judiciaire et licenciement postérieur », JCP, éd. E, n° 37, 13 sept. 2007, p. 32.

(9) Cass. soc. 31 octobre 2006 (3 arrêts), Bull. civ., V, n° 321 ; Dr. Ouv. 2007 p. 90 n. M.-F. Bied-Charreton ; période d'incertitude encore alimentée par le communiqué de la Cour de cassation joint à cette série d'arrêts selon lequel « le principe à retenir est donc que l'acte qui constitue par lui-même et dès son accomplissement une rupture du contrat de travail telle une prise d'acte rend nécessairement sans objet une demande de résiliation judiciaire antérieure tendant à la même fin ».

(10) Cass. soc., 7 février 2007, pourvoi n° 06-40250 ; Cass. soc., 21 juin 2006, Bull. civ., V, n° 225 ; Cass. soc., 16 février 2005, Bull. civ., V, n° 54, Dr. Ouv. 2005 p. 377 n. J. Ferraro ; à l'inverse : Cass. soc., 20 décembre 2006, pourvoi n° 05-42.539 : le contrat de travail étant rompu par l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant le licenciement, la demande postérieure du salarié tendant au prononcé de la résiliation judiciaire de ce contrat est nécessairement sans objet, le juge devant toutefois, pour l'appréciation du bien-fondé du licenciement, prendre en

considération les griefs invoqués par le salarié au soutien de sa demande de résiliation dès lors qu'ils sont de nature à avoir une influence sur cette appréciation. Sur la date de rupture du contrat lorsque la demande de résiliation du salarié aboutit : Cass. soc., 15 mai 2007, pourvoi n° 04-43.663.

(11) Dont on rappellera, avec une jurisprudence constante, qu'elle trouve à s'appliquer à l'hypothèse d'une inaptitude à tout emploi dans l'entreprise », et ceci même lorsque cette inaptitude n'est pas imputable aux conditions de travail (Cass. soc. 28 mars 2007, pourvoi n° 06-41068 ; Cass. soc. 7 juillet 2004, Bull. civ., V, n° 197 ; Cass. soc. 10 mars 2004, Bull. civ., V, n° 84) ; J. Savatier, « L'obligation de reclassement d'un salarié déclaré par le médecin du travail inapte à tout emploi dans l'entreprise », Droit social 2005, p. 31 ; F. Héas, « Les conséquences de la déclaration d'inaptitude totale du salarié », Dr. Ouv. 2004 p.541.

(12) Sur ce droit, Cass. soc. 29 janvier 2003, Dr. Ouv. 2003, p. 301, note P. Adam.

(13) Sur la notion de renonciation : A. Jeammaud, « La renonciation du salarié », Dr. Ouv. 1997, p. 535.

(14) n'implique pas, en soi, une réponse positive (15). Comme on l'a noté, la disponibilité « de principe » des droits acquis (16) s'enracinant dans des règles de droit étatique « *pourrait connaître des limites intrinsèques* » (17). Certains juges du fond considèrent d'ailleurs que l'employeur ne peut s'exonérer, *même à la demande du salarié*, de son obligation de reclassement du salarié inapte (18). La jurisprudence, issue de deux arrêts du 29 juin 1999 (19), selon laquelle est nul l'accord de rupture amiable conclu après la déclaration d'inaptitude, ne milite-t-elle pas en faveur d'une forme « d'irrenonçabilité » de ce droit à reclassement (20) ? N'est-elle pas le signe que la volonté du salarié, rencontrerait-elle celle de l'employeur, est impuissante à faire échapper ce dernier à son obligation de tout mettre en œuvre pour essayer de maintenir l'emploi du salarié inapte ? A suivre cette piste, la solution énoncée dans l'arrêt du 30 mai ne serait que l'expression de cette indisponibilité du droit à reclassement. Reste que l'on peut hésiter à s'y engager.

D'abord parce que conférer un tel sens aux arrêts du 29 juin 1999 ne va pas de soi. L'on ne saurait en effet nier que l'accord de rupture amiable conclu après que l'avis d'inaptitude ait été rendu est plus que la simple renonciation à un droit à reclassement, puisqu'il a pour effet d'éluider tout le régime, articulé autour d'un mode de rupture particulier du contrat – le licenciement –, mis en place par l'article L 122-24-4 du Code du travail. Il est une renonciation à ce régime spécifique tout entier. Et l'on peut donc voir dans la solution retenue en 1999, moins l'affirmation de « l'irrenonçabilité » du droit à reclassement, que celle de l'impossibilité d'évitement ou de contournement, en usant de modes de rupture issus du droit commun des contrats, du système de « protection renforcée » du salarié inapte mis en place par

le Code du travail. Ensuite, parce qu'un arrêt (non publié) de la Chambre sociale de la Cour de cassation, rendu dans le champ voisin de l'obligation de reclassement en matière de licenciement pour motif économique, semble admettre à l'inverse que le salarié dont le licenciement est envisagé peut dispenser l'employeur d'exécuter son obligation de reclassement (21).

Mais si le droit à reclassement peut effectivement être l'objet d'une renonciation, cette dernière, qui ne se présume pas selon une jurisprudence constante (22), ne peut résulter que d'une manifestation de volonté claire et non-équivoque du salarié titulaire de ce droit (23). Position que l'on retrouve dans certains arrêts d'appel. Ainsi, pour des juges nancéiens « *dès lors que la salariée déclarée inapte physiquement à son poste de travail de VRP avait clairement manifesté, dans un courrier adressé à son employeur, sa volonté de ne reprendre aucune activité dans l'entreprise (en lui demandant d'être licenciée dans les meilleurs délais), l'employeur n'était pas tenu de lui proposer un reclassement* » (24). Or, peut-on sérieusement soutenir que l'action en résiliation judiciaire engagée par un salarié et l'absence de désistement de l'instance après que son inaptitude ait été reconnue, matérialisent une volonté non-équivoque de renoncer à toute proposition de reclassement ? Evidemment pas. L'action en résiliation ne traduit rien d'autre que la volonté de voir prononcer la rupture du contrat aux torts de l'employeur en raison d'un manquement grave à ses obligations. Rien de plus, rien de moins. Aller au-delà et considérer qu'une telle action marque également l'intention du salarié demandeur de ne pas bénéficier de mesures de reclassement lorsqu'il est reconnu inapte est plus qu'aventureux. Car le salarié peut très bien souhaiter bénéficier de propositions de reclassement qui, au final, si son action judiciaire venait à

(14) Cass. soc. 28 juin 2005, pourvoi n° 02-47128 : le salarié ne peut renoncer au délai de cinq jours ouvrables entre la convocation et la date de l'entretien préalable institué par l'article L 122-14 du Code du travail ; Cass. 1^{re} civ., 9 déc. 1997, Bull. civ., I, n° 368, RTD. civ. 1998, p. 670 : la renonciation au délai de réflexion de dix jours édicté par le législateur en matière de crédit immobilier est impossible.

(15) Ch. Radé, « L'ordre public social et la renonciation du salarié », Droit social 2002, p. 931.

(16) La nullité d'une renonciation anticipée (renonciation à un droit non encore acquis) ne fait, elle, aucun doute. Ch. Radé, art. précité, p. 933 : « L'application du principe de non-renonciation est ainsi cantonnée, dans le cadre de l'ordre public de protection, en vertu d'un critère patrimonial reconnu tant dans notre système juridique que dans la plupart des autres pays. Seule en effet est prohibée la renonciation anticipée ; le titulaire d'un droit pourra en revanche librement en disposer dès lors que ce dernier est définitivement entré dans son patrimoine ».

(17) A. Jeammaud, art. précité, p. 541.

(18) CA Bourges, 12 janvier 2007, RG n° 06/00356.

(19) Cass. soc. 29 juin 1999, note J. Savatier, JCP 1999, E, II, p. 2069 ; voir encore, Cass. soc. 12 février 2002, JSL 9 avril 2002, n° 99, p. 12, note J.E. Tourreil.

(20) Si la rupture amiable ne saurait en principe être analysée comme une renonciation du salarié à se prévaloir du droit du licenciement (V. A. Jeammaud, art. précité, p. 539), un tel mode de rupture peut être appréhendé comme une renonciation à la protection spéciale instaurée par l'article L 122-24-4 du Code du travail et déclenchée par l'avis d'inaptitude.

(21) Cass. soc. 12 oct. 2004, pourvoi n° 02-43166.

(22) Cass. soc. 23 mai 1973, pourvoi n° 72-40313 ; Cass. soc. 20 sept. 2005, pourvoi n° 03-46982 (renonciation à des jours de fractionnement) ; Cass. soc. 6 mai 1998, JSL, n° 20, 17 sept. 1998, note M.-C. Haller.

(23) Cass. soc. 12 oct. 2004, précité ; Cass. soc. 4 juillet 2001, JSL n° 88, 18 oct. 2001, note M.-C. Haller ; Cass. 2^e civ., 14 mars 2007, pourvoi n° 06-11456.

(24) CA Nancy, 7 avril 2006, RG n° 04/01229.

être rejetée (25), pourrait lui permettre de conserver un emploi (26). Plus encore, on ne peut inférer de cette action que le salarié a entendu renoncer à toute autre solution de sortie de crise si elle venait à se présenter. Or, l'exécution par l'employeur de son obligation de reclassement peut, dans certains cas (par exemple, comme en l'espèce, dans les litiges relatifs à des faits de harcèlement moral) lui offrir une telle alternative (cf. *infra*). Et s'il maintient son action en résiliation, malgré l'avis d'inaptitude prononcé, c'est tout simplement qu'il réserve, avec raison, l'hypothèse (sans doute fréquente) d'une impossibilité de reclassement (pas de poste disponible ou aucun poste satisfaisant). La volonté du salarié de renoncer aux mesures de reclassement est donc, à tout le moins, empreinte d'une très forte équivoque.

Dans cette perspective, la solution énoncée dans l'arrêt du 30 mai 2007 pourrait être comprise comme signifiant seulement que l'action en résiliation judiciaire engagée par le salarié inapte ne peut être considérée comme une manifestation claire et non-équivoque de sa volonté de renoncer à son droit à reclassement.

Mais il est une seconde autre manière de comprendre l'argument de l'employeur. C'est une sorte « *d'incompatibilité objective* » entre deux situations ou deux logiques qui s'y voit mise en avant. Il ne s'agit alors plus de prétendre que la salariée a renoncé à un droit individuel, mais seulement de constater que la logique de rupture dans laquelle elle s'est volontairement placée est manifestement incompatible avec la logique de maintien de l'emploi qui fonde ou sous-tend l'obligation patronale de reclassement (27). Postuler une telle incompatibilité logique nous paraît cependant tout à fait discutable. C'est que, dans certains cas, il est tout à fait possible que les propositions de reclassement que l'employeur (tenu de prendre en considération les propositions du médecin du travail (28)) se voit obliger d'adresser au salarié concerné débouchent sur des solutions (mutation dans un autre service, ou dans un autre établissement de l'entreprise) qu'il se refusait, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction,

d'envisager. Même dans le cas où l'avis rendu par le médecin du travail est un avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise, les propositions faites par l'employeur (par exemple, une mutation dans une autre société du groupe) pourraient intéresser le salarié inapte et constituer une alternative crédible à la rupture d'abord envisagée du contrat. A tout le moins, cette porte de sortie, qui peut éviter la perte de l'emploi, ne doit pas être fermée, seul le salarié concerné devant au final décider de l'ouvrir ou pas.

Et puis plus largement, ces deux logiques, nous l'avons déjà dit d'une autre manière, loin d'être antinomiques peuvent au contraire apparaître complémentaires. Si l'action judiciaire du salarié tend à la rupture du contrat, elle n'y conduira pas nécessairement (les juges pouvant considérer que les manquements reprochés à l'employeur ne sont pas avérés ou pas suffisamment graves), et le salarié débouté, pourra trouver dans les postes de reclassement qui lui auront été proposés l'occasion, s'il le souhaite, de conserver un emploi. Aussi, en rejetant la prétention patronale, l'arrêt du 30 mai 2007 pourrait également être lu et reçu comme la confirmation jurisprudentielle de cette absence d'incompatibilité entre les deux logiques (celle de rupture du contrat contenu dans l'action en résiliation et celle de maintien de l'emploi qui sous-tend l'obligation de reclassement).

Reste, au-delà de cette décision et de la solution qu'elle pose, à souhaiter que les processus harcelants ne conduisent pas – plus – toujours ceux qui en sont les victimes à se situer d'abord dans une logique de rupture du contrat de travail. La loi (l'on songe à par exemple à l'article L 422-1-1 du Code du travail) comme certaines décisions des juges du fond (29), audacieuses mais réalistes, ouvrent à ces victimes d'autres voies, leur offrent d'autres perspectives. Pour qu'un dommage (l'atteinte à la dignité) n'en entraîne pas un autre (la perte de l'emploi).

Patrice Adam

(25) Cass. soc. 26 sept. 2007, JSL 23 oct. 2007, n° 220, p. 11, note M.-C. Haller : le juge saisi d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail qui estime que les manquements reprochés à l'employeur ne justifient pas la rupture du contrat doit débouter le salarié de sa demande, sans pouvoir prononcer la rupture aux torts du salarié.

(26) Pour cette raison, la solution posée dans l'arrêt du 30 mai 2007 ne doit pas être limitée, comme pourrait le suggérer la formule dans laquelle elle se voit énoncée, à l'hypothèse d'une action judiciaire en résiliation motivée par des agissements de harcèlement moral.

(27) J.-Y. Frouin, « Inaptitude et perte d'emploi », Dr. Ouv. 2006, p. 112 : « Il est clair que l'objectif du législateur largement relayé (après avoir été précédé) par la jurisprudence est le maintien dans l'emploi du salarié inapte ».

(28) Une question cruciale : celle de l'ampleur des aménagements exigibles de l'entreprise dans une hypothèse de harcèlement moral (V. pour une inaptitude liée à une situation de stress : Cass. soc. 18 juillet 2000, Bull. civ., V, n° 295 ; RJS 11/2000, n° 1118).

(29) P. Adam, "Harcèlement moral : plein feu sur l'obligation patronale de prévention", Dr. Ouv. 2007, p. 1.

HARCELEMENT MORAL – Action en résiliation judiciaire – Déclaration d’inaptitude au poste de travail – Licenciement – Respect préalable de l’obligation de reclassement.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 30 mai 2007

Société Distrileader contre M.

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l’arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 15 décembre 2005), qu’engagée le 12 juin 1972, Mme M. a demandé au principal, en invoquant un harcèlement moral et la résistance au paiement d’un complément de salaire, la résiliation de son contrat de travail aux torts de la société Distrileader Bouches-du-Rhône et la condamnation de cet employeur au paiement de sommes liées à la rupture de ce contrat et subsidiairement la même condamnation pour défaut de cause réelle et sérieuse de son licenciement intervenu le 15 mars 2005 à la suite d’un dernier avis d’inaptitude l’ayant déclarée définitivement inapte à son poste de travail ;

Attendu que l’employeur fait grief à l’arrêt d’avoir déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l’avoir condamné à payer à la salariée diverses sommes à titre de dommages et intérêts et d’indemnités de préavis et de congés payés, alors, selon le moyen :

1 / que si l’employeur est tenu de respecter l’obligation qui pèse sur lui de reclasser le salarié déclaré inapte par le médecin du travail, il doit avoir la possibilité, en vertu des principes qui garantissent le procès équitable, de justifier devant un juge prud’homal de ce qu’aucun reclassement n’était matériellement possible dans l’entreprise, au regard des capacités de cette dernière et de l’état de santé du salarié ; qu’en reprochant dès lors à la société Distrileader de ne pas avoir recherché le reclassement de Mme M. au sein de l’entreprise sans tenir compte des éléments produits par la société Distrileader de nature à établir que toute tentative de reclassement aurait été nécessairement vouée à l’échec, la Cour d’appel a violé les articles L. 122-14-4, L. 122-32-5, L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale, ensemble l’article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l’Homme et des libertés fondamentales ;

2 / que le contrat de travail s’exécute de bonne foi ; que n’est pas tenu à une obligation de reclassement l’employeur dont le salarié avait introduit une action en résiliation judiciaire pour harcèlement moral antérieurement à la déclaration d’inaptitude définitive à tout poste dans l’entreprise et au classement en invalidité deuxième catégorie, ce dont il résultait que le salarié n’envisageait pas de poursuivre la relation de travail ; qu’en reprochant dès lors à la société Distrileader de ne pas avoir satisfait à son obligation de reclassement et en la condamnant à payer à Mme M. des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d’appel a violé les articles L. 120-4, L. 122-14-4 et L. 122-32-5 du Code du travail ;

Mais attendu, d’une part, que le fait pour un salarié d’agir en résiliation du contrat de travail pour harcèlement moral ne dispense pas l’employeur, qui licencie ultérieurement ce salarié pour inaptitude, de son obligation de reclassement ;

Attendu, d’autre part, qu’appréciant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la Cour d’appel a retenu que l’employeur ne justifiait pas avoir satisfait à son obligation de reclassement ;

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

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi ;

Condamne la société Distrileader Bouches-du-Rhône aux dépens ;

Vu l’article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne la société Distrileader Bouches-du-Rhône à payer à Mme M. la somme de 2 000 euros.

(M. Tredez, f.f. prés. - M. Chollet, rapp. - M. Foerst, av. gén. - SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Bachellier et Potier de la Varde, av.)



Vient de paraître le guide :

Négociier pour gagner

Un outil qui entend apporter des réponses aux questions que se posent les acteurs de la négociation à tous les niveaux : branche, entreprise, établissement et groupe.

La négociation d’entreprise, source d’inégalités et de mise en concurrence entre salariés, n’a-t-elle pas fini par supplanter la négociation interprofessionnelle et de branche ?

C’est pour répondre à ces questions, et dans une perspective résolument optimiste et combative, que ce guide tend à replacer la négociation collective au centre des enjeux de l’activité de la CGT pour faire aboutir les revendications des salariés.

Pour 8 euros vous pouvez vous procurer ce guide

auprès du MATERIEL SYNDICAL CGT,

Case 2-1 au 263, rue de Paris, 93516 MONTREUIL cedex

Tél : 01 48 18 86 13 - Fax : 01 49 88 68 64 - e-mail : materiel@cgt.fr