

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 29 mai 2013

G. contre Clinique Saint-Jean (pourvoi n°12-15.974)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagée en 1991 en qualité d'aide-soignante par la société Clinique Saint-Jean, Mme G. a exercé à compter de 2001 différents mandats de représentation du personnel et en particulier, à compter du 17 mai 2005, un mandat de délégué syndical de l'unité économique et sociale à laquelle appartient la société Clinique Saint-Jean ; que le 10 juillet 2007, Mme G. a pris acte de la rupture de son contrat de travail en raison de manquements de l'employeur à ses obligations ; que par un jugement du 26 octobre 2010, le conseil de prud'hommes a dit que la prise d'acte était justifiée et devait produire les effets d'un licenciement nul ; que par acte du 12 avril 2011, Mme G. a sollicité en référé sa réintégration, ainsi que la condamnation de l'employeur à lui verser diverses provisions correspondant aux salaires dus jusqu'à la réintégration ainsi qu'à des heures de délégation impayées avant la prise d'acte ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande tendant à obtenir sa réintégration sous astreinte dans son emploi, alors, selon le moyen :

1°/ que pour débouter la salariée ayant pris acte de la rupture aux torts de l'employeur de sa demande de réintégration, la cour d'appel a jugé qu'il résulte de ce que celle-ci avait sollicité des indemnités de rupture lors d'une précédente procédure qu'elle pourrait avoir renoncé à sa réintégration ; que la cour d'appel en a déduit qu'il existe une contestation sérieuse tenant à l'articulation d'une prise d'acte, ainsi exprimée, avec une demande postérieure de réintégration formulée par la salariée ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 2411-1, L. 2411-3, L. 2411-5, L. 2411-8, R. 1452-7, et R. 1455-5 du code du travail ;

2°/ qu'en toute hypothèse, l'existence d'une contestation sérieuse ne fait pas obstacle à ce que le juge des référés prescrive toute 3 981 mesure de remise en état pour faire cesser un trouble manifestement illicite ; qu'en se bornant à retenir qu'il existe une contestation sérieuse tenant à l'articulation d'une prise d'acte avec une demande postérieure de réintégration formulée par la salariée alors que de la nullité du licenciement prononcée par le conseil des prud'hommes dans son jugement rendu au fond résultait le droit de la salariée à voir ordonner la poursuite du contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 2411-1, L. 2411-3, L. 2411-5, L. 2411-8, R. 1452-7 et R. 1455-6 du code du travail ;

Mais attendu que la prise d'acte de la rupture par un salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur, entraîne la rupture immédiate du contrat de travail et ne peut être rétractée ; qu'il en résulte qu'un salarié protégé qui a pris acte de la rupture de son contrat de travail, ne peut ultérieurement solliciter sa réintégration dans son emploi ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen : (...)

Mais sur le troisième moyen : (...)

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de sa demande tendant à obtenir le paiement provisionnel des salaires dus jusqu'à sa réintégration ainsi qu'en ce qu'il confirme l'ordonnance de référé ayant écarté sa compétence pour statuer sur la demande de paiement des heures de délégation, l'arrêt rendu le 24 janvier 2012, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

remet, en conséquence, sur ces 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 Montpellier ;

(M. Lacabarats, prés. – Mme Sabotier, rapp. – M. Finielz, av. gén. – SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, Me Spinosi, av.)

Note.

Lorsque la Cour de cassation a créé la prise d'acte de rupture du contrat de travail (1), elle a instauré un mode de rupture du contrat qui sanctionne le non-respect par l'employeur de ses obligations. Accueilli majoritairement avec satisfaction surtout après l'abandon de la jurisprudence dite de l'auto licenciement (2), ce mécanisme de rupture est mobilisé en réponse au comportement anormal de l'employeur. Il permet au salarié de rompre le contrat de travail aux torts de l'employeur. S'il ouvre droit à des indemnités, il ne permet toujours pas l'admission immédiate aux versements des allocations de chômage par Pôle emploi (3). Surtout, la prise d'acte est peu satisfaisante dans la mesure où elle privilégie la rupture au détriment de l'emploi et ne contraint pas l'employeur à respecter le contrat.

(1) Soc. 25 juin 2003, Bull. n° 208, *Grands arrêts du droit du travail*, 4ème ed., n° 86.

(2) Soc. 26 sept. 2002, Bull. n° 284, Dr. Ouv. 2003 p. 456 n. M. Carles ; P. Lokiec, *Droit de travail, Les relations individuelles*, PUF, 2011, §344, souligne l'astuce de cette expression.

(3) P. Lokiec, *prec.*, § 345.

La jurisprudence a par la suite étendu au salarié protégé ce mode de rupture en indiquant qu'il produit les effets d'un licenciement nul (4). Mais est-ce bien exact ?

L'arrêt rendu le 29 mai manifeste une conception étroite de cette nullité en refusant d'accorder le droit à réintégration (5) et en ne retenant que la réparation indemnitaire. Pourtant ce droit à réintégration est conçu comme le corollaire de ce que le salarié protégé exerce un mandat collectif dans l'intérêt de la collectivité des travailleurs et non pour lui seul. Le risque majeur de la nullité du licenciement d'un salarié protégé pour l'employeur est bien la demande de réintégration : dans l'hypothèse de la prise d'acte de rupture du contrat de

travail par le salarié protégé ce risque disparaît ; il ne demeure plus qu'une conséquence indemnitaire, certes élevée mais qui ne remet pas en cause le management de l'employeur ni son pouvoir de direction.

Certains pourront lire cet arrêt comme cohérent avec la jurisprudence de la Chambre sociale en matière de prise d'acte de rupture du contrat de travail (6), d'autres y trouveront la marque de l'abandon d'un aspect de la protection du salarié dit protégé. C'est un germe de fragilisation de la « logique du statut », pourtant si fondamentale.

C.S.

(4) L. Millet « Le double usage par le représentant du personnel de la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail », Dr. Ouv. 2007 p. 75.

(5) ce n'est pas cette conception qui prévalait jusqu'alors ; comme le notait récemment J. Mouly « la réintégration du

salarié est possible, à la demande de celui-ci, chaque fois que la rupture de contrat est atteinte de nullité » (obs. sous Soc. 6 février 2013, n° 11-11.740, Dr. Soc. 2013 p. 415).

(6) v. obs F. Géa *supra* p. 470, spec. p. 481.