

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 12 juin 2012

N° de pourvoi: 11-19.641

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Fabiani et Luc-Thaler, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le premier moyen :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 15 avril 2011) que M. X..., engagé à compter du 1er novembre 1990 par l'association Léo Lagrange Midi-Pyrénées en qualité de responsable d'animation a saisi, le 26 février 2008, la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur en faisant valoir que celui-ci avait modifié son contrat de travail ; que le contrat de travail a pris fin par suite de l'adhésion, le 23 mai 2008, du salarié à une convention de reclassement personnalisé qui lui avait été proposée par l'employeur ;

Attendu que l'association fait grief à l'arrêt de déclarer recevable la demande de résiliation judiciaire formée par le salarié et de la condamner à lui verser une somme à titre de dommages-intérêts alors, selon le moyen, que lorsque le salarié dont l'employeur envisageait de prononcer le licenciement pour motif économique, accepte une convention de reclassement personnalisé, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties, que si cette acceptation, par laquelle le salarié manifeste sa volonté de mettre fin à la relation de travail d'un commun accord avec l'employeur, ne lui interdit pas de contester le motif économique de la rupture, elle emporte nécessairement renonciation à la demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur introduite antérieurement, avec laquelle elle est incompatible et qu'elle prive d'objet ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-67 du code du travail ;

Mais attendu que lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à

son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement pour motif économique ou que le contrat de travail prend fin par suite de l'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail est justifiée ; que, par suite, la cour d'appel a retenu à bon droit que la rupture du contrat de travail consécutive à l'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé ne rendait pas sans objet la demande antérieure en résiliation judiciaire ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur le second moyen du pourvoi qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'association Léo Lagrange Midi-Pyrénées aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'association Léo Lagrange Midi-Pyrénées à payer la somme de 2 500 euros à M. X... ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat aux Conseils, pour l'association Léo Lagrange Midi-Pyrénées.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR déclaré recevable et bien fondée la demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail formée par Monsieur Jean-Marc X... et, en conséquence, condamné l'ERLL Midi-Pyrénées à lui verser une somme de 56 000 € à titre de dommages et intérêts

AUX MOTIFS QUE "lorsqu'un salarié introduit une action en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, la relation contractuelle subsiste et les droits et obligations des parties au contrat également ; qu'il s'ensuit que lorsqu'un salarié demande, comme en l'espèce, la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur tout en demeurant à son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement pour d'autres faits survenus au cours de la poursuite du contrat, il appartient au juge d'abord de rechercher si la demande de résiliation du contrat de travail

était justifiée ; c'est seulement dans le cas contraire qu'il convient de se prononcer sur le licenciement notifié par l'employeur ;

QUE la demande de résiliation judiciaire... a été introduite par le salarié par courrier du 22 février 2008, réceptionné par le conseil de prud'hommes le 26 février 2008 ; que la rupture du contrat de travail est intervenue le 28 mai 2008 dans le cadre de l'engagement, par l'employeur, d'une procédure de licenciement pour motif économique ; que la circonstance qu'il ait été mis fin à la relation de travail par le fait que le salarié a adhéré le 28 mai 2008 à la convention de reclassement personnalisé qui lui était proposée dans le cadre de son licenciement pour motif économique ne saurait être de nature à rendre irrecevable sa demande antérieure de résiliation judiciaire et à permettre de considérer que par cette adhésion le salarié a nécessairement et implicitement renoncé à son action préalable en résiliation judiciaire, le salarié conservant au demeurant, nonobstant son adhésion à la convention de reclassement personnalisé, la possibilité de contester le motif économique de son licenciement ;

QUE par ailleurs, il ressort clairement des pièces du dossier que ce n'est que le 19 mars 2008 que Monsieur X... a été avisé par l'employeur de ce que le Plan de sauvegarde de l'emploi qui allait être mis en place risquait de le concerner ; que le fait que, postérieurement à l'installation de la nouvelle direction, ait été évoquée en octobre et novembre 2007 la mise en place éventuelle de licenciements pour motif économique et que le nom de Monsieur X... ait été cité à cette occasion ne saurait être de nature à priver ce dernier de la possibilité de saisir, comme il l'a fait trois mois plus tard la juridiction prud'homale en résiliation judiciaire de son contrat de travail pour manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles et ce alors qu'à la date de cette saisine, aucune procédure de licenciement pour motif économique à l'inverse d'autres salariés (Madame Z..., Madame A... notamment) n'avait été initiée à l'encontre de l'intéressé ; que ne permet pas davantage d'écarter la demande de résiliation judiciaire de Monsieur X... la convocation en date du 19 février 2008 des membres du comité d'entreprise et des représentants syndicaux à une réunion fixée au 1er février 2008 ayant notamment pour ordre du jour "l'information et la consultation du Comité d'entreprise sur le projet de licenciement économique collectif", dès lors qu'à cette époque il n'était pas encore acquis que le poste de Monsieur X... serait supprimé et qu'il ferait effectivement partie du plan social ; que la demande en résiliation judiciaire est, par conséquent, recevable en la forme" (arrêt p. 4 in fine, p.5) ;

ALORS QUE lorsque le salarié dont l'employeur envisageait de prononcer le licenciement pour motif économique, accepte une convention de reclassement personnalisé, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties , que si cette acceptation, par laquelle le salarié manifeste sa volonté de mettre fin à la relation de travail d'un commun accord avec l'employeur, ne lui interdit pas de contester le motif économique de la rupture, elle emporte nécessairement renonciation à la demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur introduite antérieurement, avec laquelle elle est incompatible et qu'elle prive d'objet ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé l'article L.1233-67 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR accueilli la demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail formée par Monsieur Jean-Marc X... et, en conséquence, condamné l'ERLL Midi-Pyrénées à lui verser une somme de 56 000 € à titre de dommages et intérêts

AUX MOTIFS QUE “ Monsieur X... reproche à l'Association Léo Lagrange Midi Pyrénées de ne plus lui avoir confié de mission à compter du mois de novembre 2007, la seule tâche dont il ait été chargé par l'employeur résidant en un état des lieux qu'il a réalisé en décembre 2007 et qui n'a fait l'objet d'aucune suite par l'Association ;

QU' au moment de l'installation de la nouvelle direction en décembre 2007, le poste occupé par Monsieur X... était celui de coordinateur territorial pour le secteur enfance jeunesse ; que ses missions telles que définies dans sa fiche de poste et effectivement exercées jusqu'à cette date consistaient, pour l'essentiel, en la prise en charge du suivi des collectivités dans le cadre des marchés publics auxquels il était répondu par l'Association, en la préparation des réponses aux marchés, en l'élaboration des marchés sur le plan financier et en un suivi administratif et financier de la prestation, l'intéressé étant chargé sur le secteur territorial défini d'entretenir des relations avec les collectivités et avec les équipes travaillant en liaison avec ces collectivités ;

QUE bien qu'ayant indiqué par courrier recommandé en date du 16 novembre 2007 à Monsieur X... que ses missions n'avaient en rien changé et que, si elles venaient à changer, elle ne manquerait pas de lui en faire part, l'Association Léo Lagrange Midi Pyrénées ne lui a cependant confié entre novembre 2007 et février 2008 et même postérieurement à la saisine de la juridiction prud'homale et jusqu'à la rupture du 23 mai 2008 qu'une seule mission le 3 décembre 2007, consistant en “ un état des lieux de la situation du mouvement Léo Lagrange, particulièrement sur le champ d'intervention culturelle, à travers la réalisation d'un document écrit” ce qui a donné lieu à l'établissement, fin décembre 2007, par Monsieur X..., d'un rapport intitulé : “proposition d'étude diagnostic de l'offre éducative, artistique et culturelle des structures adhérentes au réseau Léo Lagrange Midi Pyrénées”, lequel n'a fait l'objet d'aucune exploitation de la part de l'employeur ; que par lettre remise en main propre le 17 décembre 2007, Monsieur X... a expressément rappelé à l'employeur que, depuis la nomination de la nouvelle équipe de direction et ceci contrairement à certains de ses collègues, il se trouvait sans affectation de site ou de collectivité à coordonner et qu'il était par voie de conséquence “un coordinateur sans mission de coordination”, l'intéressé ajoutant : “ainsi que je l'ai évoqué à plusieurs reprises, je ne demande rien d'autre que d'effectuer la mission pour laquelle j'ai été embauché” ; que ce courrier n'a donné lieu à aucune réponse de la part de l'employeur ; que plusieurs collègues de travail de Monsieur X... ont attesté, de manière concordante, de ce que présent à son poste de travail, il avait fait l'objet d'une mise à l'écart totale de la part de la nouvelle direction, soit depuis début novembre 2007, aucune des missions de coordination auprès des collectivités et des dispositifs éducatifs dont il avait la charge ne lui ayant été renouvelée ou proposée ;

QUE de fait, cette non fourniture de travail, hormis la mission ponctuelle du 3 décembre 2007, n'est pas contestée par l'Association Léo Lagrange Midi Pyrénées ; qu'elle prétend qu'en réalité Monsieur X... refusait de collaborer avec la nouvelle équipe dirigeante et que

le poste de coordinateur de Monsieur X... avait été vidé de toute utilité, l'ERLL MP n'étant plus qu'une coquille vide lors de l'intervention de la nouvelle direction, l'ensemble des collectivités attachées au secteur dont Monsieur X... avait la charge ayant signé des marchés publics avec des associations concurrentes du mouvement Léo Lagrange ;

QUE cependant, il n'est en rien justifié de ce que Monsieur X... ait à un moment quelconque refusé d'exécuter un travail qui lui aurait été confié par l'employeur ; que les deux seules attestations produites par ce dernier, et qui sont établies par Madame Claire B..., responsable territoriale d'animation qui ne vise que le refus qu'aurait manifesté Monsieur X... de participer à la réunion du 5 novembre 2007, ce qui a donné lieu à l'avertissement du même jour et par Monsieur Philippe C..., coordinateur territorial, qui fait référence à cette même période, sont insuffisantes pour permettre à l'employeur de s'exonérer de son obligation de fournir du travail à son salarié ; qu'il est constant, par ailleurs, que bien qu'ayant perdu des marchés publics, l'Association Léo Lagrange Midi Pyrénées a néanmoins maintenu son activité, laquelle a été répartie entre divers coordinateurs à l'exclusion de Monsieur X... ; que par ailleurs, elle ne fournit aucune explication sur le fait, souligné par Monsieur X..., qu'après les licenciements pour motif économique de Madame Z... et de Madame A..., en décembre 2007 et durant l'arrêt de maladie de Madame D... à compter de janvier 2008, aucune des missions de coordination qui avaient été attribuées à ces dernières n'ont été confiées à l'appelant ; que le manquement durant plusieurs mois de l'Association Léo Lagrange Midi Pyrénées à son obligation essentielle de fournir du travail à son salarié alors que celui-ci se tenait à sa disposition présente indéniablement un caractère de gravité tel qu'il justifie la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur X... aux torts de l'employeur, cette résiliation produisant, dès lors, les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et la date de la rupture étant celle du licenciement pour motif économique qui marque la fin des relations contractuelles”

(arrêt p.6 et 7) ;

ALORS QUE le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ; qu'en l'espèce, l'Association Léo Lagrange Midi Pyrénées avait fait valoir dans ses écritures et démontré par la production des pièces correspondantes, que le poste occupé par Monsieur X..., particulièrement “sensible” puisqu'il mettait à sa charge la réponse aux appels d'offre des collectivités à l'occasion du renouvellement des marchés dépendant de sa circonscription, avait été vidé de sa substance au profit de l'Association LE&C GS avec le concours de ce salarié ; que convié à une réunion du 16 octobre par la nouvelle direction afin de faire le point sur les missions confiées, Monsieur X... ne s'y était pas présenté et avait signé le 26 octobre, avant même la recomposition du conseil d'administration, une lettre faisant part de sa volonté de bénéficier d'un licenciement pour motif économique ; qu'il avait de même expressément refusé de se rendre à la réunion du 5 novembre prévue avec la nouvelle équipe dirigeante, comportement à l'origine d'un avertissement qu'il n'avait pas contesté devant les juges du fond ; qu'en l'état de la disparition de son poste de travail, du fait de la perte des marchés dont il avait la charge, l'employeur lui avait confié une mission temporaire, conforme à ses compétences et à sa qualification, dans l'attente de la mise en place du Plan de sauvegarde de l'emploi imposé par les difficultés économiques non contestées rencontrées par l'Association, et dans lequel il avait figuré pour la double raison de la suppression de son poste de travail et de sa volonté exprimée de quitter l'entreprise ; qu'il avait enfin retrouvé une activité au profit de l'Association LE&C GS ; qu'en ne répondant pas à ces écritures dont il ressortait que le salarié avait manqué de

bonne foi tant dans l'exécution de son contrat de travail que dans l'introduction de sa demande de résiliation judiciaire aux torts de son employeur la Cour d'appel, qui a privé sa décision de motifs, a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Toulouse du 15 avril 2011