

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 12 novembre 2015

N° de pourvoi: 14-16.369

ECLI:FR:CCASS:2015:SO01861

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rouen, 25 février 2014), que M. X..., engagé à compter du 1er septembre 2005 en qualité de directeur commercial par la société Cidrerie d'Anneville, élu membre suppléant du comité d'entreprise le 26 janvier 2007, a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement le 28 avril 2009 ; que, l'employeur ayant saisi l'administration du travail le 13 mai 2009 d'une demande d'autorisation de licenciement, celle-ci lui a été accordée le 3 juillet 2009 ; que, le 30 juin 2009, le salarié, qui avait saisi le 12 juin 2009 la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, a pris acte de la rupture du contrat de travail aux torts de son employeur ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la rupture du contrat de travail est intervenue le 30 juin 2009 et doit s'analyser en un licenciement nul pour violation du statut protecteur et de le condamner à payer au salarié diverses sommes par voie de conséquence, alors, selon le moyen :

1°/ que le juge ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, se prononcer sur les conséquences d'une prise d'acte intervenue après qu'une autorisation administrative de licenciement a été sollicitée, et avant que l'autorité administrative ne se prononce favorablement sur cette demande ; qu'en l'espèce, l'employeur avait demandé à l'administration du travail l'autorisation de procéder au licenciement de M. X... le 13 mai 2009, ce dernier avait pris acte de la rupture de son contrat de travail par lettre datée 30 juin 2009, et l'autorisation administrative de licenciement avait été délivrée le 3 juillet 2009 ; qu'en décidant néanmoins que la rupture du contrat était intervenue lors de la prise d'acte, qu'elle devait produire les effets d'un licenciement nul, et que l'administration n'aurait pas dû accorder l'autorisation de licenciement demandée, la cour d'appel a violé le principe de la séparation des pouvoirs, ensemble la loi des 16-24 août 1790 et le décret du 16 fructidor an III ;

2°/ que la fraude corrompt tout ; que le salarié ne peut prendre acte de la rupture de son

contrat qu'en raison des fautes qu'il reproche à son employeur, et non pour un motif sans rapport avec ces fautes, notamment pour faire obstacle à la procédure de licenciement engagée contre lui ; qu'en pareil cas, la prise d'acte produit les effets d'une démission ; qu'en l'espèce, l'employeur soutenait que la fraude affectant la prise d'acte de la rupture du contrat, intervenue par courrier du 30 juin 2009, résultait de ce que dans le cadre de la procédure d'autorisation de licenciement précédemment engagée devant l'inspection du travail, le salarié avait, lors de l'enquête contradictoire qui s'était déroulée le 4 juin 2009, reconnu l'ensemble des faits qui lui étaient reprochés, ainsi que le constatait la décision autorisant le licenciement, en date du 3 juillet 2009 ; que l'exposante soulignait que, de plus, les fautes invoquées remontaient à plus de six mois ; qu'ainsi, faisait valoir l'employeur, le salarié avait tenté de bloquer la procédure de licenciement et la rupture de son contrat, qu'il savait inéluctable ; que, pour écarter la fraude, la cour d'appel a considéré que cette dernière ne pouvait résulter de ce qu'il avait pris acte de la rupture de son contrat avant que le licenciement soit prononcé et après que la procédure de licenciement a été engagée ; qu'en statuant ainsi, quand la fraude invoquée résultait des conditions dans lesquelles la prise d'acte était intervenue, singulièrement au regard des aveux faits à l'administration du travail et dûment constatés par elle, la cour d'appel, qui n'a pas recherché si ces circonstances étaient de nature à caractériser la fraude, a privé sa décision de base légale au regard du principe selon lequel la fraude corrompt tout, ensemble des articles L. 1231-1, L. 1235-1, L. 1235-3 du code du travail ;

3°/ qu'à supposer que la cour d'appel ait considéré que l'employeur aurait allégué une fraude résultant uniquement de ce que la prise d'acte était intervenue après l'engagement de la procédure de licenciement, la cour d'appel aurait dénaturé ses conclusions en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

4°/ que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail ; que lorsque les faits reprochés sont trop anciens, ils peuvent ne pas justifier cette prise d'acte ; qu'en l'espèce, l'exposante avait précisément fait valoir que les griefs invoqués par le salarié n'avaient pas interdit la poursuite du contrat de travail, dans la mesure où ils remontaient au mois de décembre 2008, soit plus de six mois avant que le salarié ne prenne acte de la rupture de son contrat ; qu'elle avait de plus souligné que, même après que le juge des référés a rejeté les demandes du salarié tendant à faire constater les manquements ainsi allégués, ce dernier, qui n'avait pas interjeté appel de ladite ordonnance, n'avait pas non plus considéré que les manquements de son employeur dont il se prévalait dans sa lettre de rupture étaient de nature à faire obstacle de la poursuite de son contrat, puisqu'il avait encore attendu trois mois avant d'adresser à son employeur un courrier de prise d'acte ; que la cour d'appel, pour dire la prise d'acte justifiée, a retenu que, par courrier du 30 décembre 2008, l'employeur avait réduit la rémunération du salarié et modifié le modèle de son véhicule de fonctions ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si la faute ainsi retenue à l'encontre de l'employeur était, comme le prétendait ce dernier, trop ancienne pour justifier de la prise d'acte, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1, L. 1235-1, L. 1235-3 du code du travail ;

5°/ qu'aucune indemnité pour violation du statut protecteur n'est due au salarié qui a pris acte de la rupture de son contrat après que l'employeur a engagé une procédure de licenciement devant l'inspection du travail et avant que cette dernière ne se prononce favorablement sur cette demande ; qu'en l'espèce, le salarié avait pris acte de la rupture de son contrat par courrier daté du 30 juin 2009, reçue par l'employeur le 2 juillet suivant, et l'autorisation de licenciement sollicitée avait été accordée le lendemain, soit le 3 juillet 2009 ; qu'ainsi, aucune méconnaissance du statut protecteur n'était susceptible d'être reprochée à l'employeur ; qu'en en décidant autrement, la cour d'appel a violé l'article L. 2411-8 du code du travail ;

Mais attendu d'abord que lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur quand les faits invoqués le justifiaient, de sorte que le salarié peut prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours, quand bien même l'administration du travail, saisie antérieurement à la prise d'acte du salarié, a autorisé le licenciement prononcé ultérieurement à cette prise d'acte ;

Attendu ensuite qu'ayant constaté que, par lettre du 30 décembre 2008, le salarié s'était vu, sans autorisation de l'inspecteur du travail, redéfinir sa mission au sein de l'entreprise, induisant une modification de son contrat de travail dès lors qu'il se voyait imposer une réduction importante de sa rémunération, passant de 3 153 euros brut mensuel depuis le 1er mai 2008 à 2 000 euros brut mensuel à compter du 1er janvier 2009, et retenu que l'employeur ne peut sérieusement prétendre que le salarié a normalement poursuivi l'exécution de son contrat de travail conformément aux nouvelles directives de la société alors que, dès le 25 février 2009, il saisissait en référé le conseil de prud'hommes afin de faire condamner la société à respecter les termes du contrat originaire, puis saisissait au fond la juridiction prud'homale le 12 juin 2009 d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, la cour d'appel a pu en déduire que l'employeur avait commis un manquement rendant impossible la poursuite du contrat de travail et justifiant la prise d'acte par le salarié de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ;

Attendu, enfin, que c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation que la cour d'appel a écarté toute fraude commise par le salarié ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié la somme de 5 601, 64 euros à titre de différentiel de salaire pour la période comprise entre janvier et avril 2009, ainsi que la somme de 560, 16 euros au titre des congés payés afférents, alors, selon le moyen, que les juges sont tenus de motiver leur décision ; que les juges ne peuvent faire droit aux demandes du salarié, dont l'employeur conteste les bases de calculs, sans répondre à ses conclusions sur ce point ; que s'agissant des condamnations au titre du différentiel de salaire, l'exposante avait contesté les bases de calcul retenues par le salarié ; qu'en faisant droit à ses demandes, à hauteur du montant sollicité, sans s'expliquer sur la contestation qui avait été élevée par l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que l'employeur s'est borné, devant les juges du second degré, à contester pour le calcul du rappel de rémunération le montant du salaire de base, sans présenter aucune argumentation à l'appui de sa contestation ; que la cour d'appel qui a retenu un salaire mensuel de base incluant les avantages en nature et n'était pas tenue de répondre à des écritures imprécises, n'encourt pas le grief du moyen ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait encore grief à l'arrêt, « dans le cas où il aurait prononcé une telle condamnation », de le condamner à payer au salarié une somme de 1 591, 20 euros à titre de complément de congés payés sur salaire différentiel, alors, selon le moyen :

1°/ qu'une contradiction entre les motifs et le dispositif équivaut à un défaut de motifs ;

qu'à supposer que la cour d'appel ait confirmé le jugement en ce qu'il avait condamné l'exposante à payer la somme de 1 591, 20 euros à « titre de complément de congés payés sur salaire différentiel », il existerait alors une contradiction entre le dispositif et les motifs de l'arrêt, lesquels n'ont pas procédé à cette confirmation ; qu'ainsi, la cour d'appel aurait violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que la cour d'appel qui n'aurait pas précisé à quoi correspondait ce chef de condamnation et n'y aurait consacré aucun motif de nature à l'expliquer, aurait, en outre,

violé l'article 455 du code procédure civile ;

3°/ que le salarié ne sollicitant pas la confirmation du jugement sur ce point, la cour d'appel aurait, enfin violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

Mais attendu que la contradiction entre deux chefs du dispositif, qui peut donner lieu à une requête en interprétation, ne saurait ouvrir la voie de la cassation ;

D'où il suit que le moyen, qui invoque une contradiction entre deux chefs du dispositif, à savoir la condamnation à la somme de 560, 16 euros au titre des congés payés sur le différentiel de salaire et la confirmation du jugement en ses autres dispositions, le jugement comportant une condamnation de 1 591, 20 euros à titre de complément de congés payés sur salaire différentiel, est irrecevable ;

Sur le quatrième moyen :

Attendu que l'employeur fait enfin grief à l'arrêt de le condamner à verser au salarié les sommes de 436, 32 euros au titre des congés payés de décembre 2008, ainsi que la somme de 43, 66 euros au titre des congés payés afférents, alors, selon le moyen :

1°/ que les juges doivent préciser les pièces sur lesquelles ils se fondent ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir que le salarié l'avait mis devant le fait accompli en prenant d'autorité ses congés sans avoir présenté une demande en ce sens ; qu'en affirmant péremptoirement que le salarié aurait régulièrement posé ses congés, ce sans viser aucune pièce, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que la date de prise de congés est, sauf convention ou accord collectif de travail, fixée par l'employeur ; qu'une demande de prise de congé, auquel l'employeur n'a pas donné suite, ne donne pas droit à la prise dudit congé ; qu'en considérant, pour condamner l'employeur au paiement de journées de congés payés, que le salarié avait posé une demande que l'employeur ne justifiait pas avoir refusée, la cour d'appel a violé les articles L. 3141-12 et suivants du code du travail ;

3°/ que l'indemnité de congés payés ne génère aucun droit à congés ; qu'en condamnant l'exposante à payer des congés payés afférents aux trois jours de congés payés alloués, la cour d'appel a violé l'article L. 3141-22 du code du travail ;

Mais attendu d'abord qu'il ne résulte ni de l'arrêt, ni des pièces de la procédure que la société avait soutenu devant la cour d'appel que les sommes susceptibles d'être allouées au salarié au titre de la retenue sur salaire pour la prise de congés non autorisée ne génèrent aucun droit à congés ;

Attendu ensuite qu'appréciant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a relevé que le salarié avait régulièrement fait une demande de congés et que l'employeur ne justifiait pas lui avoir notifié son refus ; qu'elle a pu en déduire que la société ne pouvait procéder à une retenue sur salaire ;

D'où il suit que le moyen, irrecevable en sa dernière branche comme nouveau et mélangé de fait et de droit, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Cidrerie d'Anneville aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Cidrerie d'Anneville.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la rupture du contrat de travail de Monsieur X... était intervenue le 30 juin 2009, produisait les effets d'un licenciement nul pour

violation du statut protecteur, d'AVOIR condamné l'exposante à payer à Monsieur X... les sommes de 27 200 euros à titre de dommages et intérêts, de 68 008, 20 euros au titre de la violation du statut protecteur, de 10 201, 23 euros à titre d'indemnité de préavis outre les congés payés afférents, de 2720, 32 à titre d'indemnité de licenciement, de 6800, 42 euros au titre des salaires de mai et juin 2009 outre les congés payés afférents, de 5601, 64 euros à titre de différentiel de salaire outre les congés payés afférents, de 436, 62 euros au titre des congés payés du mois de décembre outre les congés payés afférents, d'AVOIR débouté l'exposante de ses demandes au titre du caractère abusif des réclamations de Monsieur X... ainsi qu'au paiement d'une amende en application de l'article 32. 1 du Code de procédure civile, de l'AVOIR condamnée aux dépens ainsi qu'au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « La S. A. R. L. CIDRERIE D'ANNEVILLE soutient que : il incombe au salarié d'apporter la preuve des griefs reprochés à l'employeur, que dans le cas contraire la rupture du contrat produit les effets d'une démission, la prise d'acte de Monsieur X... est tardive dès lors qu'elle a été mise en oeuvre six mois après les faits reprochés, elle est frauduleuse et procède d'un abus de droit alors qu'en agissant le 30 juin, il n'avait pour objecter que de tenter de bloquer la procédure de licenciement qui était en mouvement. Elle ajoute que les absences injustifiées étaient totalement contraires aux fonctions occupées par Monsieur X... de telle sorte qu'il a été décidé par lettre du 30 décembre 2008, de le rétrograder au poste de chef de secteur VAE et de lui attribuer un salaire correspondant à cette fonction, à savoir 2. 000 € brut mensuel, que le salarié a poursuivi l'exécution de son contrat de travail. Elle précise que si son contrat de travail avait été rompu le 30 juin 2009, l'inspecteur du travail aurait dû se déclarer incompétent le 03 juillet au lieu d'autoriser le licenciement. Monsieur Régis X... réplique que :- c'est bien la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail, le 30 juin 2009, qui a rompu la relation de travail, la décision de l'inspection du travail ayant autorisé le licenciement et le licenciement lui-même étant non avens. La prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié n'a eu aucune incidence sur la procédure de licenciement dès lors que le conseil des prud'hommes était déjà saisi d'une demande de résiliation judiciaire et que la juridiction aurait en tout état de cause dû se prononcer d'abord sur les griefs reprochés à l'employeur.- aucune modification de son contrat de travail ni aucun changement de ses conditions de travail ne peuvent être imposés à un salarié protégé, élu membre suppléant du comité d'entreprise, collègue cadres, depuis le 26 janvier 2007. les trois jours de congés sollicités n'ont fait l'objet d'aucun refus explicite, le directeur commercial adjoint lui ayant répondu par mail " tu es cadre à toi de faire pour le mieux pour la société ". la société n'a jamais mis en oeuvre la procédure disciplinaire pour lui réduire son salaire.- victime de remarques vexatoires notamment sur ses compétences qui constituent un réel harcèlement moral, il a été en arrêt de maladie pour dépression et la lettre anonyme qu'il a envoyée dans un moment d'égarement n'est que la conséquence de la diminution de salaire conséquente.- la prise d'acte sera donc requalifiée en licenciement nul pour violation du statut protecteur lorsque le salarié forme une demande de résiliation de son contrat de travail puis prend acte de la rupture, le contrat est immédiatement rompu. Le juge n'a donc plus à se prononcer sur la demande de résiliation et ne doit statuer que sur la prise d'acte. Le juge est néanmoins tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la prise d'acte qui en raison des manquements reprochés, produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul pour violation du statut protecteur selon le cas, soit dans le cas contraire, d'une démission. La rupture par le salarié étant acquise à la date de la prise d'acte, le juge n'a pas à examiner les griefs énoncés dans une lettre de licenciement postérieure, peu important qu'antérieurement à la prise d'acte, il ait fait l'objet d'une convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement. (Soc avril 2004, soc 19 novembre 2001.) Il ne peut dès lors être reproché à

Monsieur Régis X... un comportement frauduleux en ayant formé sa prise d'acte, le 30 juin 2009 après que la procédure de licenciement eut été engagée à son encontre, mais avant qu'il ait reçu notification de sa lettre de licenciement, le 15 juillet 2009. Il est constant que Monsieur Régis X... a été élu membre suppléant du comité d'entreprise depuis le 26 janvier 2007, qu'il bénéficie d'une protection particulière en cas de licenciement. Par lettre en date du 30 décembre 2008, après s'être vu reproché trois jours d'absence, les 23, 24, 26 décembre 2008 dont il avait fait régulièrement la demande, ainsi qu'un arrêt de travail pour un mois et demi ayant amené la direction à confier la gestion de ses dossiers à Monsieur Laurent Z..., Monsieur Régis X... s'est vu redéfinir sa mission au sein de l'entreprise, induisant une modification substantielle de son contrat de travail dès lors qu'il se voyait imposer une réduction importante de sa rémunération, passant de 3. 153 € brut mensuel depuis le 1er mai 2008 à 2. 000 € brut mensuel à compter du 1er janvier 2009. En outre le véhicule de fonctions ne correspondait plus au véhicule de fonction, toutes options, mentionné aux termes de son contrat de travail. La rémunération versée au salarié constituant par nature un élément du contrat de travail qui ne peut pas être modifié ni dans son montant ni dans sa structure, sans l'accord du salarié, le contrat de travail se trouvait dès lors modifié dans des conditions que refusait Monsieur Régis X... dès le 05 janvier 2009 par lettre adressée à son employeur et en copie à l'inspection du travail. L'employeur ne peut sérieusement prétendre que Monsieur Régis X... a normalement poursuivi l'exécution de son contrat de travail conformément aux nouvelles directives de la société alors que dans le prolongement de la lettre précitée, dès le 25 février 2009, le salarié saisissait en référé le conseil des prud'hommes de DIEPPE afin de faire condamner la sarl Cidrerie d'Anneville à respecter les termes du contrat originaire, juridiction qui se déclarait le 23 mars 2009, incompétente pour statuer puis saisissait au fond la juridiction prud'homale le 12 juin 2009 d'une demande résiliation judiciaire de son contrat de travail. Il en résulte que cette modification unilatérale du contrat de travail dûment prouvée par le salarié, constitue un manquement de l'employeur particulièrement grave de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail sans qu'il y ait lieu d'examiner les griefs énoncés dans la lettre de licenciement du 15 juillet 2009. La rupture du contrat de travail est dès lors intervenue au moment de la prise d'acte, le 30 juin 2009, et produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur du salarié (Soc. 5 juillet 2006), étant observé que l'administration ne pouvait autoriser le licenciement postérieurement à cette date ;

Sur les conséquences financières du licenciement nul, Le salarié victime d'un licenciement nul a droit à une indemnité de licenciement, à une indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents, à des dommages et intérêts réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement au moins égale à six mois ; le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a condamné la SARL CIDRERIE d'ANNEVILLE à payer à Monsieur X... : la somme de 2720, 32 euros à titre d'indemnité de licenciement, de 10 201, 32 à titre d'indemnité compensatrice de préavis, ajoutant toutefois la somme de 1010, 36 au titre des congés payés afférents, celle de 6800, 42 euros correspondant aux salaires de mai et juin 2009 pendant la période de mise à pied conservatoire outre celle de 680, 04 euros au titre des congés payés afférents, celle de 5601, 64 euros à titre de différentiel de salaire pour la période comprise en janvier et avril 2009 après rectification d'une erreur matérielle, ajoutant toutefois à la décision, la somme de 560, 16 euros au titre des congés payés afférents, celle de 436, 62 euros correspondant aux trois jours de congés régulièrement posés par le salarié dès lors que l'employeur ne justifie pas les avoir refusés, ajoutant toutefois à la décision la somme de 43, 66 euros au titre des congés payés afférents ; s'agissant des dommages et intérêts pour licenciement nul, la SARL CIDRERIE d'ANNEVILLE sera condamnée par infirmation du jugement à payer à Monsieur X... la somme de 27 200 euros réparant l'intégralité de

son préjudice ; s'agissant de l'indemnisation de Monsieur X... en qualité de salarié protégé, la SARL CIDRERIE d'ANNEVILLE sera condamnée par infirmation du jugement à lui payer la somme de 68 008, 20 euros correspondant à la rémunération brute que le salarié aurait due percevoir entre la rupture de son contrat de travail et l'expiration de la période de protection au titre de son mandat de membre suppléant du comité d'entreprise depuis le 26 janvier 2007 pour une période de 4 ans » ;

1. ALORS QUE le juge ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, se prononcer sur les conséquences d'une prise d'acte intervenue après qu'une autorisation administrative de licenciement a été sollicitée, et avant que l'autorité administrative ne se prononce favorablement sur cette demande ; qu'en l'espèce, l'exposante avait demandé à l'administration du travail l'autorisation de procéder au licenciement de Monsieur X... le 13 mai 2009, ce dernier avait pris acte de la rupture de son contrat de travail par lettre datée 30 juin 2009, et l'autorisation administrative de licenciement avait été délivrée le 3 juillet 2009 ; qu'en décidant néanmoins que la rupture du contrat était intervenue lors de la prise d'acte, qu'elle devait produire les effets d'un licenciement nul, et que l'administration n'aurait pas dû accorder l'autorisation de licenciement demandée, la Cour d'appel a violé le principe de la séparation des pouvoirs, ensemble la loi des 16-24 août 1790 et le décret du 16 fructidor an III ;

2. ALORS QUE la fraude corrompt tout ; que le salarié ne peut prendre acte de la rupture de son contrat qu'en raison des fautes qu'il reproche à son employeur, et non pour un motif sans rapport avec ces fautes, notamment pour faire obstacle à la procédure de licenciement engagée contre lui ; qu'en pareil cas, la prise d'acte produit les effets d'une démission ; qu'en l'espèce, l'employeur soutenait que la fraude affectant la prise d'acte de la rupture du contrat, intervenue par courrier du 30 juin 2009, résultait de ce que dans le cadre de la procédure d'autorisation de licenciement précédemment engagée devant l'Inspection du Travail, le salarié avait, lors de l'enquête contradictoire qui s'était déroulée le 4 juin 2009, reconnu l'ensemble des faits qui lui étaient reprochés, ainsi que le constatait la décision autorisant le licenciement, en date du 3 juillet 2009 ; que l'exposante soulignait que, de plus, les fautes invoquées remontaient à plus de six mois ; qu'ainsi, faisait valoir l'employeur, le salarié avait tenté de bloquer la procédure de licenciement et la rupture de son contrat, qu'il savait inéluctable ; que, pour écarter la fraude, la Cour d'appel a considéré que cette dernière ne pouvait résulter de ce qu'il avait pris acte de la rupture de son contrat avant que le licenciement soit prononcé et après que la procédure de licenciement a été engagée ; qu'en statuant ainsi, quand la fraude invoquée résultait des conditions dans lesquelles la prise d'acte était intervenue, singulièrement au regard des aveux faits à l'administration du travail et dûment constatés par elle, la Cour d'appel, qui n'a pas recherché si ces circonstances étaient de nature à caractériser la fraude, a privé sa décision de base légale au regard du principe selon lequel la fraude corrompt tout, ensemble des articles L. 1231-1, L. 1235-1, L. 1235-3 du Code du travail ;

3. ALORS QU'à supposer que la Cour d'appel ait considéré que l'employeur aurait allégué une fraude résultant uniquement de ce que la prise d'acte était intervenue après l'engagement de la procédure de licenciement, la Cour d'appel aurait dénaturé ses conclusions en violation de l'article 4 du Code de procédure civile ;

4. ALORS QUE la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail ; que lorsque les faits reprochés sont trop anciens, ils peuvent ne pas justifier cette prise d'acte ; qu'en l'espèce, l'exposante avait précisément fait valoir que les griefs invoqués par le salarié n'avaient pas interdit la poursuite du contrat de travail, dans la mesure où ils remontaient au mois de décembre 2008, soit plus de six mois avant que le salarié ne prenne acte de la rupture de son contrat ; qu'elle avait de plus souligné que, même après que le juge des référés a rejeté les demandes du salarié tendant à faire constater les manquements ainsi allégués, ce dernier, qui n'avait pas interjeté appel de

ladite ordonnance, n'avait pas non plus considéré que les manquements de son employeur dont il se prévalait dans sa lettre de rupture étaient de nature à faire obstacle de la poursuite de son contrat, puisqu'il avait encore attendu trois mois avant d'adresser à son employeur un courrier de prise d'acte ; que la Cour d'appel, pour dire la prise d'acte justifiée, a retenu que, par courrier du 30 décembre 2008, l'employeur avait réduit la rémunération du salarié et modifié le modèle de son véhicule de fonctions ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si la faute ainsi retenue à l'encontre de l'employeur était, comme le prétendait ce dernier, trop ancienne pour justifier de la prise d'acte, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1, L. 1235-1, L. 1235-3 du Code du travail ;

5. ALORS QU'aucune indemnité pour violation du statut protecteur n'est due au salarié qui a pris acte de la rupture de son contrat après que l'employeur a engagé une procédure de licenciement devant l'Inspection du travail et avant que cette dernière ne se prononce favorablement sur cette demande ; qu'en l'espèce, le salarié avait pris acte de la rupture de son contrat par courrier daté du 30 juin 2009, reçue par l'employeur le 2 juillet suivant, et l'autorisation de licenciement sollicitée avait été accordée le lendemain, soit le 3 juillet 2009 ; qu'ainsi, aucune méconnaissance du statut protecteur n'était susceptible d'être reprochée à l'employeur ; qu'en en décidant autrement, la Cour d'appel a violé l'article L. 2411-8 du Code du Travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné l'exposante à verser à Monsieur X... la somme de 5601, 64 euros à titre de différentiel de salaire pour la période comprise entre janvier et avril 2009, ainsi que de 560, 16 euros au titre des congés payés afférents, d'AVOIR débouté l'exposante de ses demandes au titre du caractère abusif des réclamations de Monsieur X... ainsi qu'au paiement d'une amende en application de l'article 32. 1 du Code de procédure civile, de l'AVOIR condamnée aux dépens ainsi qu'au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « (...) Sur les conséquences financières du licenciement nul. Le salarié victime d'un licenciement nul a droit à une indemnité de licenciement, à une indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents, à des dommages et intérêts réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement au moins égale à six mois ; le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a condamné la SARL CIDRERIE d'ANNEVILLE à payer à Monsieur X... : la somme de 2720, 32 euros à titre d'indemnité de licenciement, de 10 201, 32 à titre d'indemnité compensatrice de préavis, ajoutant toutefois la somme de 1010, 36 au titre des congés payés afférents, celle de 6800, 42 euros correspondant aux salaires de mai et juin 2009 pendant la période de mise à pied conservatoire outre celle de 680, 04 euros au titre des congés payés afférents, celle de 5601, 64 euros à titre de différentiel de salaire pour la période comprise en en janvier et avril 2009 après rectification d'une erreur matérielle, ajoutant toutefois à la décision, la somme de 560, 16 euros au titre des congés payés afférents, celle de 436, 62 euros correspondant aux trois jours de congés régulièrement posés par le salarié dès lors que l'employeur ne justifie pas les avoir refusés, ajoutant toutefois à la décision la somme de 43, 66 euros au titre des congés payés afférents ; s'agissant des dommages et intérêts pour licenciement nul, la SARL CIDRERIE d'ANNEVILLE sera condamnée par infirmation du jugement à payer à Monsieur X... la somme de 27 200 euros réparant l'intégralité de son préjudice ; s'agissant de l'indemnisation de Monsieur X... en qualité de salarié protégé, la SARL CIDRERIE d'ANNEVILLE sera condamnée par infirmation du jugement à lui payer la somme de 68 008, 20 euros correspondant à la rémunération brute que le salarié aurait due percevoir entre la rupture de son contrat de travail et l'expiration de la période de protection au titre de son mandat de membre suppléant du comité d'entreprise depuis le 26 janvier 2007 pour une période de 4 ans ;

ALORS QUE les juges sont tenus de motiver leur décision ; que les juges ne peuvent faire

droit aux demandes du salarié, dont l'employeur conteste les bases de calculs, sans répondre à ses conclusions sur ce point ; que s'agissant des condamnations au titre du différentiel de salaire, l'exposante avait contesté les bases de calcul retenues par le salarié ; qu'en faisant droit à ses demandes, à hauteur du montant sollicité, sans s'expliquer sur la contestation qui avait été élevée par l'employeur, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR, dans le cas où il aurait prononcé une telle condamnation, condamné l'exposante au paiement de 1591, 20 euros à « titre de complément de congés payés sur salaire différentiel », d'AVOIR débouté l'exposante de ses demandes au titre du caractère abusif des réclamations de Monsieur X... ainsi qu'au paiement d'une amende en application de l'article 32. 1 du Code de procédure civile, de l'AVOIR condamnée aux dépens ainsi qu'au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Le salarié victime d'un licenciement nul a droit à une indemnité de licenciement, à une indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents, à des dommages et intérêts réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement au moins égale à six mois ; le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a condamné la SARL CIDRERIE d'ANNEVILLE à payer à Monsieur X... : la somme de 2720, 32 euros à titre d'indemnité de licenciement, de 10 201, 32 à titre d'indemnité compensatrice de préavis, ajoutant toutefois la somme de 1010, 36 au titre des congés payés afférents, celle de 6800, 42 euros correspondant aux salaires de mai et juin 2009 pendant la période de mise à pied conservatoire outre celle de 680, 04 euros au titre des congés payés afférents, celle de 5601, 64 euros à titre de différentiel de salaire pour la période comprise en en janvier et avril 2009 après rectification d'une erreur matérielle, ajoutant toutefois à la décision, la somme de 560, 16 euros au titre des congés payés afférents, celle de 436, 62 euros correspondant aux trois jours de congés régulièrement posés par le salarié dès lors que l'employeur ne justifie pas les avoir refusés, ajoutant toutefois à la décision la somme de 43, 66 euros au titre des congés payés afférents ; s'agissant des dommages et intérêts pour licenciement nul, la SARL CIDRERIE d'ANNEVILLE sera condamnée par infirmation du jugement à payer à Monsieur X... la somme de 27 200 euros réparant l'intégralité de son préjudice ; s'agissant de l'indemnisation de Monsieur X... en qualité de salarié protégé, la SARL CIDRERIE d'ANNEVILLE sera condamnée par infirmation du jugement à lui payer la somme de 68 008, 20 euros correspondant à la rémunération brute que le salarié aurait due percevoir entre la rupture de son contrat de travail et l'expiration de la période de protection au titre de son mandat de membre suppléant du comité d'entreprise depuis le 26 janvier 2007 pour une période de 4 ans » ;

1. ALORS QU'une contradiction entre les motifs et le dispositif équivaut à un défaut de motifs ; qu'à supposer que la Cour d'appel ait confirmé le jugement en ce qu'il avait condamné l'exposante à payer la somme de 1591, 20 euros à « titre de complément de congés payés sur salaire différentiel », il existerait alors une contradiction entre le dispositif et les motifs de l'arrêt, lesquels n'ont pas procédé à cette confirmation ; qu'ainsi, la Cour d'appel aurait violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

2. ALORS QUE la Cour d'appel qui n'aurait pas précisé à quoi correspondait ce chef de condamnation et n'y aurait consacré aucun motif de nature à l'expliquer, aurait, en outre, violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

3. ALORS QUE le salarié ne sollicitant pas la confirmation du jugement sur ce point, la Cour d'appel aurait, enfin violé les articles 4 et 5 du Code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné l'exposante au paiement de 436, 32 euros à titre de congés payés de décembre, de 43, 66 euros au titre des congés payés

afférents, d'AVOIR débouté l'exposante de ses demandes au titre du caractère abusif des réclamations de Monsieur X... ainsi qu'au paiement d'une amende en application de l'article 32. 1 du Code de procédure civile, de l'AVOIR condamnée aux dépens ainsi qu'au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « (...) Sur les conséquences financières du licenciement nul (...) le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a condamné la SARL CIDRERIE d'ANNEVILLE à payer à Monsieur X... la somme de (...) 436, 62 euros correspondant aux trois jours de congés régulièrement posés par le salariés dès lors que l'employeur ne justifie pas les avoir refusés, ajoutant toutefois à la décision la somme de 43, 66 euros au titre des congés payés afférents (...) » ;

1. ALORS QUE les juges doivent préciser les pièces sur lesquelles ils se fondent ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir que le salarié l'avait mis devant le fait accompli en prenant d'autorité ses congés sans avoir présenté une demande en ce sens ; qu'en affirmant péremptoirement que le salarié aurait régulièrement posé ses congés, ce sans viser aucune pièce, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

2. ALORS QUE la date de prise de congés est, sauf convention ou accord collectif de travail, fixée par l'employeur ; qu'une demande de prise de congé, auquel l'employeur n'a pas donné suite, ne donne pas droit à la prise dudit congé ; qu'en considérant, pour condamner l'employeur au paiement de journées de congés payés, que le salarié avait posé une demande que l'employeur ne justifiait pas avoir refusée, la Cour d'appel a violé les articles L. 3141-12 et suivants du Code du Travail ;

3. ALORS QUE l'indemnité de congés payés ne génère aucun droit à congés ; qu'en condamnant l'exposante à payer des congés payés afférents aux trois jours de congés payés alloués, la Cour d'appel a violé l'article L. 3141-22 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Rouen , du 25 février 2014