

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 26 mars 2014

N° de pourvoi: 12-26600 12-26602 12-26607 12-26608 12-26609 12-26610 12-26611

ECLI:FR:CCASS:2014:SO00630

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

Me Haas, SCP Potier de La Varde et Buk-Lament, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Vu la connexité, joint les pourvois n° M 12-26.600, P 12-26.602, U 12-26.607, V 12-26.608, W 12-26.609, X 12-26.610 et Y 12-26.611 ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Basse-Terre, 16 juillet 2012), que M. X... et six autres salariés de l'Association de formation des entreprises (dite ASFO Guadeloupe) ont participé à un mouvement de grève du 15 avril au 31 août 2009 ; que soutenant n'avoir pu reprendre le travail le 1er septembre 2009 à la suite de la décision de l'employeur de fermer l'entreprise le même jour, ils ont saisi la juridiction prud'homale le 15 septembre suivant de demandes tendant à la résiliation judiciaire de leur contrat de travail et à la condamnation de leur employeur au paiement de diverses sommes à titre d'indemnités de rupture, de dommages-intérêts et de rappels de salaires ;

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leurs demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles

; qu'il appartient à l'employeur, s'il estime que le salarié ne respecte pas ses propres obligations, d'user de son pouvoir disciplinaire et, le cas échéant, de prononcer le licenciement de l'intéressé ; qu'en se fondant sur la circonstance que les salariés avaient manqué à leurs obligations pour les débouter de leur demande de résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur, cependant qu'il lui appartenait de rechercher si l'employeur avait commis des manquements justifiant la résiliation du contrat de travail à ses torts, peu important que les salariés aient, eux-mêmes, commis des manquements qu'il était loisible à l'employeur de sanctionner en usant de son pouvoir disciplinaire, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil ;

2°/ que le silence opposé à l'affirmation d'un fait ne vaut pas à lui seul reconnaissance de ce fait ; qu'en affirmant que les manquements qui étaient reprochés aux salariés grévistes avaient été admis par les salariés, cependant qu'ils étaient demeurés silencieux sur ces faits, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1184 et 1315 du code civil ;

3°/ que la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que le contrat de travail comporte l'obligation pour l'employeur de fournir du travail au salarié ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant expressément invitée, si, à compter du 1er septembre 2009, l'employeur avait ou non fourni du travail aux salariés en leur confiant notamment des missions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil ;

4°/ que la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que le contrat de travail comporte l'obligation pour l'employeur de fournir du travail au salarié ; qu'il appartient à l'employeur de justifier qu'il a satisfait à cette obligation ; qu'en reprochant aux salariés de ne pas rapporter la preuve de l'exécution de leurs fonctions à compter du 1er septembre 2009, cependant que l'employeur devait justifier avoir fourni du travail aux salariés en leur confiant des missions, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1184 et 1315 du code civil ;

5°/ que la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que l'employeur est tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ; que manque à son obligation de bonne foi l'employeur qui modifie unilatéralement les conditions de travail du salarié sans en aviser ce dernier ; qu'en déboutant les salariés de leur demande de résiliation, sans rechercher, contrairement aux premiers juges, si le transfert d'activité dans d'autres locaux n'était pas constitutif d'un abus, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1184 du code civil ;

6°/ que le "lock-out" intervenu postérieurement à l'annonce de la reprise du travail

constitue une mesure illicite ; qu'en écartant l'existence d'un lock-out illicite, sans rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant expressément invitée, si la fermeture des locaux était intervenue le 1er septembre 2009, date à laquelle elle a constaté que les salariés grévistes avaient annoncé la reprise de leur travail le jour même, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel a constaté que la reprise du travail, après accord partiel entre la direction et les salariés grévistes sur certaines revendications, s'était effectuée dans des conditions anormales d'exécution des contrats de travail, les salariés ayant refusé de se soumettre à l'autorité de leur employeur qui n'avait plus ni la maîtrise des outils comptables de l'entreprise, ni le libre accès à ses locaux, dont les nouvelles clés n'ont été remises par les salariés à la direction qu'en mai 2011 ; qu'elle a ainsi caractérisé l'existence d'une situation contraignante de nature à libérer l'employeur de son obligation de fournir du travail aux salariés à compter du 1er septembre 2009 ;

Attendu, ensuite, qu'ayant constaté qu'à compter de cette date l'employeur s'était trouvé dans l'impossibilité d'accéder à ses locaux et d'exercer son pouvoir de direction à l'égard des salariés, elle a, procédant aux recherches prétendument omises, pu en déduire qu'il n'avait commis aucun manquement en transférant son activité dans d'autres locaux ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne les demandeurs aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six mars deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par Me Haas, avocat aux Conseils, pour M. X..., demandeur au pourvoi n° M 12-26.600

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. X... de sa demande de résiliation de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur et de ses demandes en paiement relatives à la rupture du contrat de travail, ainsi que de ses demandes en paiement de

dommages-intérêts et de rappels de salaires au titre du lock-out ;

AUX MOTIFS QUE, sur la résiliation judiciaire du contrat de travail, le contrat de travail est soumis aux règles communes des contrats prévues par l'article 1134 du code civil suivant lequel les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ; qu'elles doivent être exécutées de bonne foi et imposent aux parties une obligation de loyauté ; que l'inexécution par l'une des parties des obligations attachées au contrat de travail engage sa responsabilité ; que, pour sa part, le salarié peut en demander la résolution judiciaire sur le fondement de l'article 1184 du code civil lorsqu'il y a inexécution par l'employeur de ses obligations ; que les manquements de l'employeur susceptibles de justifier une telle décision à ses torts doivent présenter une gravité suffisante (Soc., 15 mars 2005, n° 03-42.070) ; qu'en l'espèce, au vu des éléments du dossier, il y a lieu de rappeler les circonstances à la suite desquelles il a été annoncé par les salariés des associations A.S.F.O. la reprise du travail le 1er septembre 2009 ; que par courrier du 15 avril 2009, les salariés des trois associations A.S.F.O. ont informé leur employeur d'un mouvement de grève dont les revendications étaient exposées dans l'ordre suivant : le départ du directeur général, l'application de l'accord « BINO » dans son intégralité, l'entrave au bon fonctionnement du comité d'entreprise et les conditions de travail (cf. pièce B-1-3 de l'appelant) ; qu'un accord était trouvé sur certaines de ces revendications (cf. l'accord d'entreprise sur l'accord « BINO »- pièce n° 98) à l'exception de celles relatives au paiement des jours de grève et au départ de la directrice générale, cette dernière revendication ne pouvant être admise comme une revendication professionnelle, ce que l'appelant dit ne pas contester ; que, pourtant, la reprise du travail par M. X... et les salariés grévistes le 1er septembre 2009 s'est effectuée dans des conditions anormales d'exécution du contrat de travail ; qu'en effet, si M. X... et les salariés grévistes ont affiché auprès de l'opinion publique une volonté de reprise du travail pour préserver l'outil de formation, celui-ci a néanmoins, comme les autres, entendu maintenir un climat d'opposition à la gouvernance en place, en prenant part à la position collective ferme de refuser, d'une part, le retour de la directrice générale, Mme Y..., successivement les 3 et 14 septembre 2009 dans les locaux principaux de l'employeur A.S.F.O sis Angle des rues Euvremont Gene et Route de la Gabarre à la Zone des Petites industries à Bergevin Pointe-à-Pitre, comme en atteste le procès-verbal d'huissier de justice du 3 septembre 2009 (cf. pièce n° 12 de l'intimée) et, d'autre part, d'approuver les injonctions qui ont été faites dans des termes injurieux à cette directrice de quitter les lieux (cf. procès-verbal d'huissier du 14 septembre 2009) ; que ces obstacles répétés sont constitutifs d'une entrave à la liberté de travail et d'une faute d'un salarié refusant de se soumettre à l'autorité du supérieur hiérarchique (cf. lettres du conseil d'administration des 16 et 25 septembre 2009) ; que l'argument majeur de M. X... et des autres salariés selon lequel le défaut de mise en route au 1er septembre 2009 du réseau informatique par la direction est une mesure de rétorsion et une entrave à la reprise du travail ne peut être admis dès lors qu'il est certain que la direction n'a eu aucune possibilité d'en assurer la garde et la maintenance tout le long de l'occupation des locaux par les salariés pendant les trois mois et 15 jours précédant la prétendue reprise et qu'ainsi les salariés ont eux-mêmes privé l'association de son outil de travail qui s'est révélé non opérationnel à compter de septembre 2009 comme en atteste, le 8 décembre 2011, la société ITS Antilles qui en assurait la maintenance jusqu'aux événements (cf. pièce CS 70) ; qu'à cet égard, les lignes téléphoniques étaient accessibles puisque des états papiers ont été tenus par les salariés pour justifier des appels téléphoniques reçus durant cette période, ce qui prouve que la direction n'a prémédité aucune mesure de rétorsion à l'égard de ses salariés ; que ne peut davantage être acceptée comme légitime la démarche suivant laquelle le délégué du personnel, le secrétaire général adjoint du syndicat FO et les salariés ont convoqué,

sans être investis d'aucun pouvoir décisionnel et d'aucune délégation, par communiqué de presse du 1er septembre 2009, les formateurs et les stagiaires à des réunions de pré-rentree les jeudi 3 et vendredi 4 septembre 2009 (cf. pièce n° 90) ; que cette prise du pouvoir directionnel est encore moins admissible lorsque Mme A..., salariée du même groupe, adresse au président du conseil régional de la Guadeloupe une lettre en date du 22 octobre 2009, en qualité de directrice du CIFAB, alors qu'elle n'en est que la directrice administrative et financière par délégation reçue de son supérieur Mme Y... directeur général des A.S.F.O, et lorsque des chèques non signés et des bulletins de paie manuels sont établis durant le mois de septembre par la salariée comptable, Mme B..., sans avoir été au préalable soumis à ce supérieur hiérarchique, tous ces faits ont été admis par le salarié appelant ; que de nouvelles clés ont été confectionnées par les salariés à la suite de l'occupation des lieux et n'ont été remises à la direction que le 19 mai 2011 alors que la demande en avait été faite par le conseil d'administration de l'A.S.F.O Guadeloupe dès le 27 juillet 2009 (cf. procès-verbal de constat du 19 mai 2011 - pièce n° CS 93), ce qui démontre encore que l'employeur et sa direction étaient privés de l'un des principaux attributs de la gouvernance, le libre accès au lieu d'exécution du contrat de travail ; qu'enfin, M. X... produit un document faisant référence à des appels téléphoniques sans pouvoir les rattacher à une quelconque activité de formation ; que les attestations versées aux débats sont insuffisamment pertinentes pour justifier de l'exécution de ses propres fonctions de formateur prévues au contrat de travail ; que l'ensemble de ces éléments démontre que les conditions anormales de la reprise du travail ne résultent nullement du fait de l'employeur qui ne sera tenu principalement à l'égard de M. X... que du seul défaut de paiement du salaire correspondant à la courte période du 1er avril 2009 au 14 avril 2009 et né de l'inaccessibilité de l'employeur aux instruments comptables dès le 15 avril 2009, que ce défaut de paiement ne revêt pas de gravité suffisante justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail de l'intéressé aux torts de l'employeur ; que, sur le lock-out, il se définit comme étant la fermeture de l'entreprise ou d'un service justifiée lorsque la grève d'un secteur ou de certaines catégories crée une situation rendant impossible la poursuite d'une activité normale ; qu'en l'espèce, il n'est pas caractérisé de lock-out au regard de cette définition mais qu'il s'agit d'un transfert d'activité décidé par la direction générale, se trouvant dans l'impossibilité d'accéder aux locaux précités des associations et d'y assurer sa gouvernance à l'égard des salariés non grévistes ; que cette nécessité s'est imposée à l'employeur compte tenu de ses engagements professionnels à l'égard des formateurs non grévistes et extérieurs, des organismes payeurs et des stagiaires, garantissant ainsi la poursuite de l'activité et le suivi pédagogique au profit de ceux-ci ; qu'il convient de confirmer la décision entreprise de ce chef ; que, sur les demandes en paiement liées à l'exécution du contrat de travail à compter de septembre 2009, M. X... sollicite de la cour la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes : 51.567,75 euros au titre des salaires pour la période du 1er septembre 2009 au 10 mai 2011, 5.219,66 euros au titre de la prime d'ancienneté pour la même période, 922,35 euros au titre de la prime de fin d'année 2009 (13ème mois proratisé du 1er septembre 2009 au 31 décembre 2009), 2.767,05 euros au titre de la prime de fin d'année pour 2010, 922,35 euros au titre de la prime de fin d'année pour l'année 2011 (13ème mois proratisé du 1er janvier 2011 au 1er mai 2011), 5.678,74 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés (période du 1er septembre 2009 au 10 mai 2011) ; que la cour constate que M. X... est employé en qualité de formateur ; qu'ayant refusé avec les autres salariés grévistes, notamment à compter du 1er septembre 2009, de travailler sous l'autorité de la directrice générale, Mme Y..., représentant l'employeur, exclue de fait des locaux, M. X... ne peut être considéré comme ayant rempli ses obligations contractuelles en travaillant sous la direction et le contrôle de son employeur, les associations A.S.F.O. et ne peut donc réclamer paiement de salaires et de revenus accessoires à partir de cette date ; que M. X... ne justifie pas de l'accomplissement des prestations de travail liées à sa

qualification de formateur pour la période litigieuse comme indiqué ci-dessus, et qu'il est établi qu'à plusieurs reprises, les grilles des locaux sis Angle des rues Euvremont Gene et Route de la Gabarre à la Zone des Petites industries à Bergevin Pointe-à-Pitre se sont trouvées fermées (cf. les procès-verbaux des 6, 7, 8, 11, 12 octobre 2010) ; que, sur la remise des documents, la résiliation judiciaire du contrat de travail n'étant pas reconnue aux torts de l'employeur, il convient d'infirmier le jugement entrepris de ce chef ;

ALORS, 1°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; qu'il appartient à l'employeur, s'il estime que le salarié ne respecte pas ses propres obligations, d'user de son pouvoir disciplinaire et, le cas échéant, de prononcer le licenciement de l'intéressé ; qu'en se fondant sur la circonstance que le salarié avait manqué à ses obligations pour le débouter de sa demande de résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur, cependant qu'il lui appartenait de rechercher si l'employeur avait commis des manquements justifiant la résiliation du contrat de travail à ses torts, peu important que le salarié ait, lui-même, commis des manquements qu'il était loisible à l'employeur de sanctionner en usant de son pouvoir disciplinaire, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil ;

ALORS, 2°), QUE le silence opposé à l'affirmation d'un fait ne vaut pas à lui seul reconnaissance de ce fait ; qu'en affirmant que les manquements qui étaient reprochés aux salariés grévistes avaient été admis par M. X..., cependant qu'il était demeuré silencieux sur ces faits, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1184 et 1315 du code civil ;

ALORS, 3°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que le contrat de travail comporte l'obligation pour l'employeur de fournir du travail au salarié ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant expressément invitée, si, à compter du 1er septembre 2009, l'employeur avait ou non fourni du travail au salarié en lui confiant notamment des missions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil ;

ALORS, 4°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que le contrat de travail comporte l'obligation pour l'employeur de fournir du travail au salarié ; qu'il appartient à l'employeur de justifier qu'il a satisfait à cette obligation ; qu'en reprochant au salarié de ne pas rapporter la preuve de l'exécution de ses fonctions à compter du 1er septembre 2009, cependant que l'employeur devait justifier avoir fourni du travail au salarié en lui confiant des missions, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1184 et 1315 du code civil ;

ALORS, 5°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que l'employeur est tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ; que

manque à son obligation de bonne foi l'employeur qui modifie unilatéralement les conditions de travail du salarié sans en aviser ce dernier ; qu'en déboutant le salarié de sa demande de résiliation, sans rechercher, contrairement aux premiers juges, si le transfert d'activité dans d'autres locaux n'était pas constitutif d'un abus, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1184 du code civil ;

ALORS, 6°), QUE le lock-out intervenu postérieurement à l'annonce de la reprise du travail constitue une mesure illicite ; qu'en écartant l'existence d'un lock-out illicite, sans rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant expressément invitée, si la fermeture des locaux était intervenue le 1er septembre 2009, date à laquelle elle a constaté que les salariés grévistes avaient annoncé la reprise de leur travail le jour même, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil.

Moyen produit par Me Haas, avocat aux Conseils, pour M. C..., demandeur au pourvoi n° P 12-26.602

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. C... de sa demande de résiliation de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur et de ses demandes en paiement relatives à la rupture du contrat de travail, ainsi que de ses demandes en paiement de dommages-intérêts et de rappels de salaires au titre du lock-out ;

AUX MOTIFS QUE, sur la résiliation judiciaire du contrat de travail, le contrat de travail est soumis aux règles communes des contrats prévues par l'article 1134 du code civil suivant lequel les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ; qu'elles doivent être exécutées de bonne foi et imposent aux parties une obligation de loyauté ; que l'inexécution par l'une des parties des obligations attachées au contrat de travail engage sa responsabilité ; que, pour sa part, le salarié peut en demander la résolution judiciaire sur le fondement de l'article 1184 du code civil lorsqu'il y a inexécution par l'employeur de ses obligations ; que les manquements de l'employeur susceptibles de justifier une telle décision à ses torts doivent présenter une gravité suffisante (Soc., 15 mars 2005, n° 03-42.070) ; qu'en l'espèce, au vu des éléments du dossier, il y a lieu de rappeler les circonstances à la suite desquelles il a été annoncé par les salariés des associations A.S.F.O. la reprise du travail le 1er septembre 2009 ; que par courrier du 15 avril 2009, les salariés des trois associations A.S.F.O. ont informé leur employeur d'un mouvement de grève dont les revendications étaient exposées dans l'ordre suivant : le départ du directeur général, l'application de l'accord « BINO » dans son intégralité, l'entrave au bon fonctionnement du comité d'entreprise et les conditions de travail (cf. pièce B-1-3 de l'appelant) ; qu'un accord était trouvé sur certaines de ces revendications (cf. l'accord d'entreprise sur l'accord « BINO »- pièce n° 98) à l'exception de celles relatives au paiement des jours de grève et au départ de la directrice générale, cette dernière revendication ne pouvant être admise comme une revendication professionnelle, ce que l'appelant dit ne pas contester ; que, pourtant, la reprise du travail par M. C... et les salariés grévistes le 1er septembre 2009 s'est effectuée dans des conditions anormales d'exécution du contrat de travail ; qu'en effet, si M. C... et les salariés grévistes ont affiché auprès de l'opinion publique une volonté de reprise du travail pour préserver l'outil de formation, celui-ci a néanmoins, comme les autres, entendu maintenir un climat d'opposition à la gouvernance en place, en prenant part à la position collective ferme de

refuser, d'une part, le retour de la directrice générale, Mme Y..., successivement les 3 et 14 septembre 2009 dans les locaux principaux de l'employeur A.S.F.O sis Angle des rues Euvremont Gene et Route de la Gabarre à la Zone des Petites industries à Bergevin Pointe-à-Pitre, comme en atteste le procès-verbal d'huissier de justice du 3 septembre 2009 (cf. pièce n° 12 de l'intimée) et, d'autre part, d'approuver les injonctions qui ont été faites dans des termes injurieux à cette directrice de quitter les lieux (cf. procès-verbal d'huissier du 14 septembre 2009) ; que ces obstacles répétés sont constitutifs d'une entrave à la liberté de travail et d'une faute d'un salarié refusant de se soumettre à l'autorité du supérieur hiérarchique (cf. lettres du conseil d'administration des 16 et 25 septembre 2009) ; que l'argument majeur de M. C... et des autres salariés selon lequel le défaut de mise en route au 1er septembre 2009 du réseau informatique par la direction est une mesure de rétorsion et une entrave à la reprise du travail ne peut être admis dès lors qu'il est certain que la direction n'a eu aucune possibilité d'en assurer la garde et la maintenance tout le long de l'occupation des locaux par les salariés pendant les trois mois et 15 jours précédant la prétendue reprise et qu'ainsi les salariés ont eux-mêmes privé l'association de son outil de travail qui s'est révélé non opérationnel à compter de septembre 2009 comme en atteste, le 8 décembre 2011, la société ITS Antilles qui en assurait la maintenance jusqu'aux événements (cf. pièce CS 70) ; qu'à cet égard, les lignes téléphoniques étaient accessibles puisque des états papiers ont été tenus par les salariés pour justifier des appels téléphoniques reçus durant cette période, ce qui prouve que la direction n'a prémédité aucune mesure de rétorsion à l'égard de ses salariés ; que ne peut davantage être acceptée comme légitime la démarche suivant laquelle le délégué du personnel, le secrétaire général adjoint du syndicat FO et les salariés ont convoqué, sans être investis d'aucun pouvoir décisionnel et d'aucune délégation, par communiqué de presse du 1er septembre 2009, les formateurs et les stagiaires à des réunions de pré-rentree les jeudi 3 et vendredi 4 septembre 2009 (cf. pièce n° 90) ; que cette prise du pouvoir directionnel est encore moins admissible lorsque Mme A..., salariée du même groupe, adresse au président du conseil régional de la Guadeloupe une lettre en date du 22 octobre 2009, en qualité de directrice du CIFAB, alors qu'elle n'en est que la directrice administrative et financière par délégation reçue de son supérieur Mme Y... directeur général des A.S.F.O, et lorsque des chèques non signés et des bulletins de paie manuels sont établis durant le mois de septembre par la salariée comptable, Mme B..., sans avoir été au préalable soumis à ce supérieur hiérarchique ; que tous ces faits ont été admis par l'appelant ; que de nouvelles clés ont été confectionnées par les salariés à la suite de l'occupation des lieux et n'ont été remises à la direction que le 19 mai 2011 alors que la demande en avait été faite par le conseil d'administration de l'A.S.F.O Guadeloupe dès le 27 juillet 2009 (cf. procès verbal de constat du 19 mai 2011 - pièce n° CS 93), ce qui démontre encore que l'employeur et sa direction étaient privés de l'un des principaux attributs de la gouvernance, le libre accès au lieu d'exécution du contrat de travail ; qu'enfin, M. C... ne produit aucun document faisant référence de manière précise à ses propres attributions professionnelles d'agent d'entretien et prouvant la reprise de celles-ci, la coupure d'eau n'étant intervenue qu'en mai 2010 pour défaut de paiement de facture ; que l'ensemble de ces éléments démontre que les conditions anormales de la reprise du travail ne résultent nullement du fait de l'employeur qui ne sera tenu principalement à l'égard de M. C... que du seul défaut de paiement du salaire correspondant à la courte période du 1er avril 2009 au 14 avril 2009 et né de l'inaccessibilité de l'employeur aux instruments comptables dès le 15 avril 2009, que ce défaut de paiement ne revêt pas de gravité suffisante justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail de l'intéressé aux torts de l'employeur ; que, sur le lock-out, il se définit comme étant la fermeture de l'entreprise ou d'un service justifiée lorsque la grève d'un secteur ou de certaines catégories crée une situation rendant impossible la poursuite d'une activité normale ; qu'en l'espèce, il n'est pas caractérisé de lock-out au regard de cette définition mais qu'il

s'agit d'un transfert d'activité décidé par la direction générale, se trouvant dans l'impossibilité d'accéder aux locaux précités des associations et d'y assurer sa gouvernance à l'égard des salariés non grévistes ; que cette nécessité s'est imposée à l'employeur compte tenu de ses engagements professionnels à l'égard des formateurs non grévistes et extérieurs, des organismes payeurs et des stagiaires, garantissant ainsi la poursuite de l'activité et le suivi pédagogique au profit de ceux-ci ; qu'il convient de confirmer la décision entreprise de ce chef ; que, sur les demandes en paiement liées à l'exécution du contrat de travail à compter de septembre 2009, M. C... sollicite de la cour la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes : 30.315 euros au titre des salaires pour la période du 1er septembre 2009 au 10 mai 2011, 4.547,25 euros au titre de la prime d'ancienneté pour la même période, 556,31 euros au titre de la prime de fin d'année 2009 (13ème mois proratisé du 1er septembre 2009 au 31 décembre 2009), 1.668,94 euros au titre de la prime de fin d'année pour 2010, 556,31 euros au titre de la prime de fin d'année pour l'année 2011 (13ème mois proratisé du 1er janvier 2011 au 1er mai 2011), 3.486,23 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés (période du 1er septembre 2009 au 10 mai 2011) ; que la cour constate que M. C... est employé en qualité d'agent d'entretien ; qu'ayant refusé avec les autres salariés grévistes, notamment à compter du 1er septembre 2009, de travailler sous l'autorité de la directrice générale, Mme Y..., représentant l'employeur, exclue de fait des locaux, M. C... ne peut être considéré comme ayant rempli ses obligations contractuelles en travaillant sous la direction et le contrôle de son employeur, les associations A.S.F.O. et ne peut donc réclamer paiement de salaires et de revenus accessoires à partir de cette date ; que M. C... ne justifie pas de l'accomplissement des prestations de travail liées à sa qualification d'agent d'entretien pour la période litigieuse comme indiqué ci-dessus, et qu'il est établi qu'à plusieurs reprises, les grilles des locaux sis Angle des rues Euvremont Gene et Route de la Gabarre à la Zone des Petites industries à Bergevin Pointe-à-Pitre se sont trouvées fermées (cf. les procès-verbaux des 6, 7, 8, 11, 12 octobre 2010) et que la présence même de l'appelant sur le site n'est pas rapportée ; que la prétendue coupure d'eau est intervenue en mai 2010 ; que, sur la remise des documents, la résiliation judiciaire du contrat de travail n'étant pas reconnue aux torts de l'employeur, il convient d'infirmier le jugement entrepris de ce chef ;

ALORS, 1°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; qu'il appartient à l'employeur, s'il estime que le salarié ne respecte pas ses propres obligations, d'user de son pouvoir disciplinaire et, le cas échéant, de prononcer le licenciement de l'intéressé ; qu'en se fondant sur la circonstance que le salarié avait manqué à ses obligations pour le débouter de sa demande de résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur, cependant qu'il lui appartenait de rechercher si l'employeur avait commis des manquements justifiant la résiliation du contrat de travail à ses torts, peu important que le salarié ait, lui-même, commis des manquements qu'il était loisible à l'employeur de sanctionner en usant de son pouvoir disciplinaire, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil ;

ALORS, 2°), QUE le silence opposé à l'affirmation d'un fait ne vaut pas à lui seul reconnaissance de ce fait ; qu'en affirmant que les manquements qui étaient reprochés aux salariés grévistes avaient été admis par M. C..., cependant qu'il était demeuré silencieux sur ces faits, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1184 et 1315 du code civil ;

ALORS, 3°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que le contrat de travail comporte l'obligation pour l'employeur de fournir du travail au salarié ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant expressément invitée, si, à compter du 1er septembre 2009, l'employeur avait ou non fourni du travail au salarié en lui confiant notamment des missions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil ;

ALORS, 4°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que le contrat de travail comporte l'obligation pour l'employeur de fournir du travail au salarié ; qu'il appartient à l'employeur de justifier qu'il a satisfait à cette obligation ; qu'en reprochant au salarié de ne pas rapporter la preuve de l'exécution de ses fonctions à compter du 1er septembre 2009, cependant que l'employeur devait justifier avoir fourni du travail au salarié en lui confiant des missions, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1184 et 1315 du code civil ;

ALORS, 5°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que l'employeur est tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ; que manque à son obligation de bonne foi l'employeur qui modifie unilatéralement les conditions de travail du salarié sans en aviser ce dernier ; qu'en déboutant le salarié de sa demande de résiliation, sans rechercher, contrairement aux premiers juges, si le transfert d'activité dans d'autres locaux n'était pas constitutif d'un abus, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1184 du code civil ;

ALORS, 6°), QUE le lock-out intervenu postérieurement à l'annonce de la reprise du travail constitue une mesure illicite ; qu'en écartant l'existence d'un lock-out illicite, sans rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant expressément invitée, si la fermeture des locaux était intervenue le 1er septembre 2009, date à laquelle elle a constaté que les salariés grévistes avaient annoncé la reprise de leur travail le jour même, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil.

Moyen produit par Me Haas, avocat aux Conseils, pour M. D..., demandeur au pourvoi n° U 12-26.607

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. D... de sa demande de résiliation de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur et de ses demandes en paiement relatives à la rupture du contrat de travail, ainsi que de ses demandes en paiement de dommages-intérêts et de rappels de salaires au titre du lock-out ;

AUX MOTIFS QUE, sur la résiliation judiciaire du contrat de travail, le contrat de travail est

soumis aux règles communes des contrats prévues par l'article 1134 du code civil suivant lequel les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ; qu'elles doivent être exécutées de bonne foi et imposent aux parties une obligation de loyauté ; que l'inexécution par l'une des parties des obligations attachées au contrat de travail engage sa responsabilité ; que, pour sa part, le salarié peut en demander la résolution judiciaire sur le fondement de l'article 1184 du code civil lorsqu'il y a inexécution par l'employeur de ses obligations ; que les manquements de l'employeur susceptibles de justifier une telle décision à ses torts doivent présenter une gravité suffisante (Soc., 15 mars 2005, n° 03-42.070) ; qu'en l'espèce, au vu des éléments du dossier, il y a lieu de rappeler les circonstances à la suite desquelles il a été annoncé par les salariés des associations A.S.F.O. la reprise du travail le 1er septembre 2009 ; que par courrier du 15 avril 2009, les salariés des trois associations A.S.F.O. ont informé leur employeur d'un mouvement de grève dont les revendications étaient exposées dans l'ordre suivant : le départ du directeur général, l'application de l'accord « BINO » dans son intégralité, l'entrave au bon fonctionnement du comité d'entreprise et les conditions de travail (cf. pièce B-1-3 de l'appelant) ; qu'un accord était trouvé sur certaines de ces revendications (cf. l'accord d'entreprise sur l'accord « BINO »- pièce n° 98) à l'exception de celles relatives au paiement des jours de grève et au départ de la directrice générale, cette dernière revendication ne pouvant être admise comme une revendication professionnelle, ce que l'appelant dit ne pas contester ; que, pourtant, la reprise du travail par M. D... et les salariés grévistes le 1er septembre 2009 s'est effectuée dans des conditions anormales d'exécution du contrat de travail ; qu'en effet, si M. D... et les salariés grévistes ont affiché auprès de l'opinion publique une volonté de reprise du travail pour préserver l'outil de formation, celui-ci a néanmoins, comme les autres, entendu maintenir un climat d'opposition à la gouvernance en place, en prenant part à la position collective ferme de refuser, d'une part, le retour de la directrice générale, Mme Y..., successivement les 3 et 14 septembre 2009 dans les locaux principaux de l'employeur A.S.F.O sis Angle des rues Euvremont Gene et Route de la Gabarre à la Zone des Petites industries à Bergevin Pointe-à-Pitre, comme en atteste le procès-verbal d'huissier de justice du 3 septembre 2009 (cf. pièce n° 12 de l'intimée) et, d'autre part, d'approuver les injonctions qui ont été faites dans des termes injurieux à cette directrice de quitter les lieux (cf. procès-verbal d'huissier du 14 septembre 2009) ; que ces obstacles répétés sont constitutifs d'une entrave à la liberté de travail et d'une faute d'un salarié refusant de se soumettre à l'autorité du supérieur hiérarchique (cf. lettres du conseil d'administration des 16 et 25 septembre 2009) ; que l'argument majeur de M. D... et des autres salariés selon lequel le défaut de mise en route au 1er septembre 2009 du réseau informatique par la direction est une mesure de rétorsion et une entrave à la reprise du travail ne peut être admis dès lors qu'il est certain que la direction n'a eu aucune possibilité d'en assurer la garde et la maintenance tout le long de l'occupation des locaux par les salariés pendant les trois mois et 15 jours précédant la prétendue reprise et qu'ainsi les salariés ont eux-mêmes privé l'association de son outil de travail qui s'est révélé non opérationnel à compter de septembre 2009 comme en atteste, le 8 décembre 2011, la société ITS Antilles qui en assurait la maintenance jusqu'aux événements (cf. pièce CS 70) ; qu'à cet égard, les lignes téléphoniques étaient accessibles puisque des états papiers ont été tenus par les salariés pour justifier des appels téléphoniques reçus durant cette période, ce qui prouve que la direction n'a prémédité aucune mesure de rétorsion à l'égard de ses salariés ; que ne peut davantage être acceptée comme légitime la démarche suivant laquelle le délégué du personnel, le secrétaire général adjoint du syndicat FO et les salariés ont convoqué, sans être investis d'aucun pouvoir décisionnel et d'aucune délégation, par communiqué de presse du 1er septembre 2009, les formateurs et les stagiaires à des réunions de pré-rentree les jeudi 3 et vendredi 4 septembre 2009 (cf. pièce n° 90) ; que cette prise du pouvoir directionnel est encore moins admissible lorsque Mme A..., salariée du même

groupe, adresse au président du conseil régional de la Guadeloupe une lettre en date du 22 octobre 2009, en qualité de directrice du CIFAB, alors qu'elle n'en est que la directrice administrative et financière par délégation reçue de son supérieur Mme Y... directeur général des A.S.F.O, et lorsque des chèques non signés et des bulletins de paie manuels sont établis durant le mois de septembre par la salariée comptable, Mme B..., sans avoir été au préalable soumis à ce supérieur hiérarchique ; que tous ces faits ont été admis par le salarié appelant ; que de nouvelles clés ont été confectionnées par les salariés à la suite de l'occupation des lieux et n'ont été remises à la direction que le 19 mai 2011 alors que la demande en avait été faite par le conseil d'administration de l'A.S.F.O Guadeloupe dès le 27 juillet 2009 (cf. procès-verbal de constat du 19 mai 2011 - pièce n° CS 93), ce qui démontre encore que l'employeur et sa direction étaient privés de l'un des principaux attributs de la gouvernance, le libre accès au lieu d'exécution du contrat de travail ; qu'enfin, M. D... ne produit aucun document faisant référence de manière précise à ses propres attributions professionnelles d'agent d'entretien et prouvant la reprise de celles-ci ; que l'ensemble de ces éléments démontre que les conditions anormales de la reprise du travail ne résultent nullement du fait de l'employeur qui ne sera tenu principalement à l'égard de M. D... que du seul défaut de paiement du salaire correspondant à la courte période du 1er avril 2009 au 14 avril 2009 et né de l'inaccessibilité de l'employeur aux instruments comptables dès le 15 avril 2009, que ce défaut de paiement ne revêt pas de gravité suffisante justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail de l'intéressé aux torts de l'employeur ; que, sur le lock-out, il se définit comme étant la fermeture de l'entreprise ou d'un service justifiée lorsque la grève d'un secteur ou de certaines catégories crée une situation rendant impossible la poursuite d'une activité normale ; qu'en l'espèce, il n'est pas caractérisé de lock-out au regard de cette définition mais qu'il s'agit d'un transfert d'activité décidé par la direction générale, se trouvant dans l'impossibilité d'accéder aux locaux précités des associations et d'y assurer sa gouvernance à l'égard des salariés non grévistes ; que cette nécessité s'est imposée à l'employeur compte tenu de ses engagements professionnels à l'égard des formateurs non grévistes et extérieurs, des organismes payeurs et des stagiaires, garantissant ainsi la poursuite de l'activité et le suivi pédagogique au profit de ces derniers ; qu'il convient de confirmer la décision entreprise de ce chef ; que, sur les demandes en paiement liées à l'exécution du contrat de travail à compter de septembre 2009, M. D... sollicite de la cour la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes : 27.106,13 euros au titre des salaires pour la période du 1er septembre 2009 au 10 mai 2011, 4.065,92 euros au titre de la prime d'ancienneté pour la même période, 506,86 euros au titre de la prime de fin d'année 2009 (13ème mois proratisé du 1er septembre 2009 au 31 décembre 2009), 1.520,59 euros au titre de la prime de fin d'année pour 2010, 506,86 euros au titre de la prime de fin d'année pour l'année 2011 (13ème mois proratisé du 1er janvier 2011 au 1er mai 2011), 3.117,20 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés (période du 1er septembre 2009 au 10 mai 2011) ; que la cour constate que M. D... est employé en qualité d'agent d'entretien ; qu'ayant refusé avec les autres salariés grévistes, notamment à compter du 1er septembre 2009, de travailler sous l'autorité de la directrice générale, Mme Y..., représentant l'employeur, exclue de fait des locaux, M. D... ne peut être considéré comme ayant rempli ses obligations contractuelles en travaillant sous la direction et le contrôle de son employeur, les associations A.S.F.O. et ne peut donc réclamer paiement de salaires et de revenus accessoires à partir de cette date ; que M. D... ne justifie pas de l'accomplissement des prestations de travail liées à sa qualification d'agent d'entretien pour la période litigieuse comme indiqué ci-dessus, et qu'il est établi qu'à plusieurs reprises, les grilles des locaux sis Angle des rues Euvremont Gene et Route de la Gabarre à la Zone des Petites industries à Bergevin Pointe-à-Pitre se sont trouvées fermées (cf. les procès-verbaux des 6, 7, 8, 11, 12 octobre 2010) et que la présence même de l'appelant sur le site n'est pas rapportée ; que la prétendue coupure d'eau est

intervenue en mai 2010, pour non règlement d'une facture ; que, sur la remise des documents, la résiliation judiciaire du contrat de travail n'étant pas reconnue aux torts de l'employeur, il convient d'infirmier le jugement entrepris de ce chef ;

ALORS, 1°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; qu'il appartient à l'employeur, s'il estime que le salarié ne respecte pas ses propres obligations, d'user de son pouvoir disciplinaire et, le cas échéant, de prononcer le licenciement de l'intéressé ; qu'en se fondant sur la circonstance que le salarié avait manqué à ses obligations pour le débouter de sa demande de résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur, cependant qu'il lui appartenait de rechercher si l'employeur avait commis des manquements justifiant la résiliation du contrat de travail à ses torts, peu important que le salarié ait, lui-même, commis des manquements qu'il était loisible à l'employeur de sanctionner en usant de son pouvoir disciplinaire, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil ;

ALORS, 2°), QUE le silence opposé à l'affirmation d'un fait ne vaut pas à lui seul reconnaissance de ce fait ; qu'en affirmant que les manquements qui étaient reprochés aux salariés grévistes avaient été admis par M. D..., cependant qu'il était demeuré silencieux sur ces faits, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1184 et 1315 du code civil ;

ALORS, 3°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que le contrat de travail comporte l'obligation pour l'employeur de fournir du travail au salarié ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant expressément invitée, si, à compter du 1er septembre 2009, l'employeur avait ou non fourni du travail au salarié en lui confiant notamment des missions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil ;

ALORS, 4°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que le contrat de travail comporte l'obligation pour l'employeur de fournir du travail au salarié ; qu'il appartient à l'employeur de justifier qu'il a satisfait à cette obligation ; qu'en reprochant au salarié de ne pas rapporter la preuve de l'exécution de ses fonctions à compter du 1er septembre 2009, cependant que l'employeur devait justifier avoir fourni du travail au salarié en lui confiant des missions, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1184 et 1315 du code civil ;

ALORS, 5°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que l'employeur est tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ; que manque à son obligation de bonne foi l'employeur qui modifie unilatéralement les conditions de travail du salarié sans en aviser ce dernier ; qu'en déboutant le salarié de sa demande de résiliation, sans rechercher, contrairement aux premiers juges, si le transfert

d'activité dans d'autres locaux n'était pas constitutif d'un abus, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1184 du code civil ;

ALORS, 6°), QUE le lock-out intervenu postérieurement à l'annonce de la reprise du travail constitue une mesure illicite ; qu'en écartant l'existence d'un lock-out illicite, sans rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant expressément invitée, si la fermeture des locaux était intervenue le 1er septembre 2009, date à laquelle elle a constaté que les salariés grévistes avaient annoncé la reprise de leur travail le jour même, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil.

Moyen produit par Me Haas, avocat aux Conseils, pour Mme Lucienne E...,
demanderesse au pourvoi n° V 12-26.608

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté Mme E... de sa demande de résiliation de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur et de ses demandes en paiement relatives à la rupture du contrat de travail, ainsi que de ses demandes en paiement de dommages-intérêts et de rappels de salaires au titre du lock-out ;

AUX MOTIFS QUE, sur la résiliation judiciaire du contrat de travail, le contrat de travail est soumis aux règles communes des contrats prévues par l'article 1134 du code civil suivant lequel les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ; qu'elles doivent être exécutées de bonne foi et imposent aux parties une obligation de loyauté ; que l'inexécution par l'une des parties des obligations attachées au contrat de travail engage sa responsabilité ; que, pour sa part, la salariée peut en demander la résolution judiciaire sur le fondement de l'article 1184 du code civil lorsqu'il y a inexécution par l'employeur de ses obligations ; que les manquements de l'employeur susceptibles de justifier une telle décision à ses torts doivent présenter une gravité suffisante (Soc., 15 mars 2005, n° 03-42.070) ; qu'en l'espèce, au vu des éléments du dossier, il y a lieu de rappeler les circonstances à la suite desquelles il a été annoncé par les salariés des associations A.S.F.O. la reprise du travail le 1er septembre 2009 ; que par courrier du 15 avril 2009, les salariés des trois associations A.S.F.O. ont informé leur employeur d'un mouvement de grève dont les revendications étaient exposées dans l'ordre suivant : le départ du directeur général, l'application de l'accord « BINO » dans son intégralité, l'entrave au bon fonctionnement du comité d'entreprise et les conditions de travail (cf. pièce B-1-3 de l'appelante) ; qu'un accord était trouvé sur certaines de ces revendications (cf. l'accord d'entreprise sur l'accord « BINO »- pièce n° 98) à l'exception de celles relatives au paiement des jours de grève et au départ de la directrice générale, cette dernière revendication ne pouvant être admise comme une revendication professionnelle, ce que l'appelante dit ne pas contester ; que, pourtant, la reprise du travail par Mme E... et les salariés grévistes le 1er septembre 2009 s'est effectuée dans des conditions anormales d'exécution du contrat de travail ; qu'en effet, si Mme E... et les salariés grévistes ont affiché auprès de l'opinion publique une volonté de reprise du travail pour préserver l'outil de formation, celui-ci a néanmoins, comme les autres, entendu maintenir un climat d'opposition à la gouvernance en place, en prenant part à la position collective ferme de refuser, d'une part, le retour de la directrice générale, Mme Y..., successivement les 3 et 14 septembre 2009 dans les locaux principaux de l'employeur A.S.F.O sis Angle des rues Euvremont Gene et Route de la Gabarre à la Zone des Petites industries à

Bergevin Pointe-à-Pitre, comme en atteste le procès-verbal d'huissier de justice du 3 septembre 2009 (cf. pièce n° 12 de l'intimée) et, d'autre part, d'approuver les injonctions qui ont été faites dans des termes injurieux à cette directrice de quitter les lieux (cf. procès-verbal d'huissier du 14 septembre 2009) ; que ces obstacles répétés sont constitutifs d'une entrave à la liberté de travail et d'une faute d'un salarié refusant de se soumettre à l'autorité du supérieur hiérarchique (cf. lettres du conseil d'administration des 16 et 25 septembre 2009) ; que l'argument majeur de Mme E... et des autres salariés selon lequel le défaut de mise en route au 1er septembre 2009 du réseau informatique par la direction est une mesure de rétorsion et une entrave à la reprise du travail ne peut être admis dès lors qu'il est certain que la direction n'a eu aucune possibilité d'en assurer la garde et la maintenance tout le long de l'occupation des locaux par les salariés pendant les trois mois et 15 jours précédant la prétendue reprise et qu'ainsi les salariés ont eux-mêmes privé l'association de son outil de travail qui s'est révélé non opérationnel à compter de septembre 2009 comme en atteste, le 8 décembre 2011, la société ITS Antilles qui en assurait la maintenance jusqu'aux événements (cf. pièce CS 70) ; qu'à cet égard, les lignes téléphoniques étaient accessibles puisque des états papiers ont été tenus par les salariés pour justifier des appels téléphoniques reçus durant cette période, ce qui prouve que la direction n'a prémédité aucune mesure de rétorsion à l'égard de ses salariés ; que ne peut davantage être acceptée comme légitime la démarche suivant laquelle le délégué du personnel, le secrétaire général adjoint du syndicat FO et les salariés ont convoqué, sans être investis d'aucun pouvoir décisionnel et d'aucune délégation, par communiqué de presse du 1er septembre 2009, les formateurs et les stagiaires à des réunions de pré-rentree les jeudi 3 et vendredi 4 septembre 2009 (cf. pièce n° 90) ; que cette prise du pouvoir directionnel est encore moins admissible lorsque Mme A..., salariée du même groupe, adresse au président du conseil régional de la Guadeloupe une lettre en date du 22 octobre 2009, en qualité de directrice du CIFAB, alors qu'elle n'en est que la directrice administrative et financière par délégation reçue de son supérieur Mme Y... directeur général des A.S.F.O, et lorsque des chèques non signés et des bulletins de paie manuels sont établis durant le mois de septembre par la salariée comptable, Mme E..., sans avoir été au préalable soumis à ce supérieur hiérarchique, tous ces faits ont été admis par l'appelante ; que de nouvelles clés ont été confectionnées par les salariés à la suite de l'occupation des lieux et n'ont été remises à la direction que le 19 mai 2011 alors que la demande en avait été faite par le conseil d'administration de l'A.S.F.O Guadeloupe dès le 27 juillet 2009 (cf. procès verbal de constat du 19 mai 2011 - pièce n° CS 93), ce qui démontre encore que l'employeur et sa direction étaient privés de l'un des principaux attributs de la gouvernance, le libre accès au lieu d'exécution du contrat de travail ; qu'enfin, Mme E... ne produit aucun document faisant référence de manière précise à ses propres attributions professionnelles d'agent d'entretien et prouvant la reprise de celles-ci ; que l'ensemble de ces éléments démontre que les conditions anormales de la reprise du travail ne résultent nullement du fait de l'employeur qui ne sera tenu principalement à l'égard de Mme E... que du seul défaut de paiement du salaire correspondant à la courte période du 1er avril 2009 au 14 avril 2009 et né de l'inaccessibilité de l'employeur aux instruments comptables dès le 15 avril 2009, que ce défaut de paiement ne revêt pas de gravité suffisante justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail de l'intéressée aux torts de l'employeur ; que, sur le lock-out, il se définit comme étant la fermeture de l'entreprise ou d'un service justifiée lorsque la grève d'un secteur ou de certaines catégories crée une situation rendant impossible la poursuite d'une activité normale ; qu'en l'espèce, il n'est pas caractérisé de lock-out au regard de cette définition mais qu'il s'agit d'un transfert d'activité décidé par la direction générale, se trouvant dans l'impossibilité d'accéder aux locaux précités des associations et d'y assurer sa gouvernance à l'égard des salariés non grévistes ; que cette nécessité s'est imposée à l'employeur compte tenu de ses engagements professionnels à l'égard des formateurs

non grévistes et extérieurs, des organismes payeurs et des stagiaires, garantissant ainsi la poursuite de l'activité et le suivi pédagogique au profit de ceux-ci ; qu'il convient de confirmer la décision entreprise de ce chef ; que, sur les demandes en paiement liées à l'exécution du contrat de travail à compter de septembre 2009, Mme E... sollicite de la cour la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes : 23.054,51 euros au titre des salaires pour la période du 1er septembre 2009 au 10 mai 2011, 3.458,18 euros au titre de la prime d'ancienneté pour la même période, 431,10 euros au titre de la prime de fin d'année 2009 (13ème mois proratisé du 1er septembre 2009 au 31 décembre 2009), 1.293,60 euros au titre de la prime de fin d'année pour 2010, 431,10 euros au titre de la prime de fin d'année pour l'année 2011 (13ème mois proratisé du 1er janvier 2011 au 1er mai 2011), 2.651,27 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés (période du 1er septembre 2009 au 10 mai 2011) ; que la cour constate que Mme E... est employée en qualité d'agent d'entretien ; qu'ayant refusé avec les autres salariés grévistes, notamment à compter du 1er septembre 2009, de travailler sous l'autorité de la directrice générale, Mme Y..., représentant l'employeur, exclue de fait des locaux, Mme E... ne peut être considéré comme ayant rempli ses obligations contractuelles en travaillant sous la direction et le contrôle de son employeur, les associations A.S.F.O. et ne peut donc réclamer paiement de salaires et de revenus accessoires à partir de cette date ; que Mme E... ne justifie pas de l'accomplissement des prestations de travail liées à sa qualification d'agent d'entretien pour la période litigieuse comme indiqué ci-dessus, et qu'il est établi qu'à plusieurs reprises, les grilles des locaux sis Angle des rues Euvremont Gene et Route de la Gabarre à la Zone des Petites industries à Bergevin Pointe-à-Pitre se sont trouvées fermées (cf. les procès-verbaux des 6, 7, 8, 11, 12 octobre 2010) et que la présence même de l'appelante sur le site n'est pas rapportée ; que, sur la remise des documents, la résiliation judiciaire du contrat de travail n'étant pas reconnue aux torts de l'employeur, il convient d'infirmier le jugement entrepris de ce chef ;

ALORS, 1°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; qu'il appartient à l'employeur, s'il estime que le salarié ne respecte pas ses propres obligations, d'user de son pouvoir disciplinaire et, le cas échéant, de prononcer le licenciement de l'intéressé ; qu'en se fondant sur la circonstance que la salariée avait manqué à ses obligations pour la débouter de sa demande de résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur, cependant qu'il lui appartenait de rechercher si l'employeur avait commis des manquements justifiant la résiliation du contrat de travail à ses torts, peu important que la salariée ait, elle-même, commis des manquements qu'il était loisible à l'employeur de sanctionner en usant de son pouvoir disciplinaire, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil ;

ALORS, 2°), QUE le silence opposé à l'affirmation d'un fait ne vaut pas à lui seul reconnaissance de ce fait ; qu'en affirmant que les manquements qui étaient reprochés aux salariés grévistes avaient été admis par Mme E..., cependant qu'elle était demeurée silencieuse sur ces faits, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1184 et 1315 du code civil ;

ALORS, 3°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que le contrat de travail comporte l'obligation pour l'employeur de fournir du travail au salarié ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant

expressément invitée, si, à compter du 1er septembre 2009, l'employeur avait ou non fourni du travail à la salariée en lui confiant notamment des missions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil ;

ALORS, 4°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que le contrat de travail comporte l'obligation pour l'employeur de fournir du travail au salarié ; qu'il appartient à l'employeur de justifier qu'il a satisfait à cette obligation ; qu'en reprochant à la salariée de ne pas rapporter la preuve de l'exécution de ses fonctions à compter du 1er septembre 2009, cependant que l'employeur devait justifier avoir fourni du travail à la salariée en lui confiant des missions, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1184 et 1315 du code civil ;

ALORS, 5°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que l'employeur est tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ; que manque à son obligation de bonne foi l'employeur qui modifie unilatéralement les conditions de travail du salarié sans en aviser ce dernier ; qu'en déboutant la salariée de sa demande de résiliation, sans rechercher, contrairement aux premiers juges, si le transfert d'activité dans d'autres locaux n'était pas constitutif d'un abus, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1184 du code civil ;

ALORS, 6°), QUE le lock-out intervenu postérieurement à l'annonce de la reprise du travail constitue une mesure illicite ; qu'en écartant l'existence d'un lock-out illicite, sans rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant expressément invitée, si la fermeture des locaux était intervenue le 1er septembre 2009, date à laquelle elle a constaté que les salariés grévistes avaient annoncé la reprise de leur travail le jour même, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil.
Moyen produit par Me Haas, avocat aux Conseils, pour Mme Marie-France E...,
demanderesse au pourvoi n° W 12-26.609

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté Mme E... de sa demande de résiliation de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur et de ses demandes en paiement relatives à la rupture du contrat de travail, ainsi que de ses demandes en paiement de dommages-intérêts et de rappels de salaires au titre du lock-out ;

AUX MOTIFS QUE, sur la résiliation judiciaire du contrat de travail, le contrat de travail est soumis aux règles communes des contrats prévues par l'article 1134 du code civil suivant lequel les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ; qu'elles doivent être exécutées de bonne foi et imposent aux parties une obligation de loyauté ; que l'inexécution par l'une des parties des obligations attachées au contrat de travail engage sa responsabilité ; que, pour sa part, la salariée peut en demander la

résolution judiciaire sur le fondement de l'article 1184 du code civil lorsqu'il y a inexécution par l'employeur de ses obligations ; que les manquements de l'employeur susceptibles de justifier une telle décision à ses torts doivent présenter une gravité suffisante (Soc., 15 mars 2005, n° 03-42.070) ; qu'en l'espèce, au vu des éléments du dossier, il y a lieu de rappeler les circonstances à la suite desquelles il a été annoncé par les salariés des associations A.S.F.O. la reprise du travail le 1er septembre 2009 ; que par courrier du 15 avril 2009, les salariés des trois associations A.S.F.O. ont informé leur employeur d'un mouvement de grève dont les revendications étaient exposées dans l'ordre suivant : le départ du directeur général, l'application de l'accord « BINO » dans son intégralité, l'entrave au bon fonctionnement du comité d'entreprise et les conditions de travail (cf. pièce B-1-3 de l'appelante) ; qu'un accord était trouvé sur certaines de ces revendications (cf. l'accord d'entreprise sur l'accord « BINO »- pièce n° 98) à l'exception de celles relatives au paiement des jours de grève et au départ de la directrice générale, cette dernière revendication ne pouvant être admise comme une revendication professionnelle, ce que l'appelante dit ne pas contester ; que, pourtant, la reprise du travail par Mme E... et les salariés grévistes le 1er septembre 2009 s'est effectuée dans des conditions anormales d'exécution du contrat de travail ; qu'en effet, si Mme E... et les salariés grévistes ont affiché auprès de l'opinion publique une volonté de reprise du travail pour préserver l'outil de formation, celui-ci a néanmoins, comme les autres, entendu maintenir un climat d'opposition à la gouvernance en place, en prenant part à la position collective ferme de refuser, d'une part, le retour de la directrice générale, Mme Y..., successivement les 3 et 14 septembre 2009 dans les locaux principaux de l'employeur A.S.F.O sis Angle des rues Euvremont Gene et Route de la Gabarre à la Zone des Petites industries à Bergevin Pointe-à-Pitre, comme en atteste le procès-verbal d'huissier de justice du 3 septembre 2009 (cf. pièce n° 12 de l'intimée) et, d'autre part, d'approuver les injonctions qui ont été faites dans des termes injurieux à cette directrice de quitter les lieux (cf. procès-verbal d'huissier du 14 septembre 2009) ; que ces obstacles répétés sont constitutifs d'une entrave à la liberté de travail et d'une faute d'un salarié refusant de se soumettre à l'autorité du supérieur hiérarchique (cf. lettres du conseil d'administration des 16 et 25 septembre 2009) ; que l'argument majeur de Mme E... et des autres salariés selon lequel le défaut de mise en route au 1er septembre 2009 du réseau informatique par la direction est une mesure de rétorsion et une entrave à la reprise du travail ne peut être admis dès lors qu'il est certain que la direction n'a eu aucune possibilité d'en assurer la garde et la maintenance tout le long de l'occupation des locaux par les salariés pendant les trois mois et 15 jours précédant la prétendue reprise et qu'ainsi les salariés ont eux-mêmes privé l'association de son outil de travail qui s'est révélé non opérationnel à compter de septembre 2009 comme en atteste, le 8 décembre 2011, la société ITS Antilles qui en assurait la maintenance jusqu'aux événements (cf. pièce CS 70) ; qu'à cet égard, les lignes téléphoniques étaient accessibles puisque des états papiers ont été tenus par les salariés pour justifier des appels téléphoniques reçus durant cette période, ce qui prouve que la direction n'a prémédité aucune mesure de rétorsion à l'égard de ses salariés ; que ne peut davantage être acceptée comme légitime la démarche suivant laquelle le délégué du personnel, le secrétaire général adjoint du syndicat FO et les salariés ont convoqué, sans être investis d'aucun pouvoir décisionnel et d'aucune délégation, par communiqué de presse du 1er septembre 2009, les formateurs et les stagiaires à des réunions de pré-rentrée les jeudi 3 et vendredi 4 septembre 2009 (cf. pièce n° 90) ; que cette prise du pouvoir directionnel est encore moins admissible lorsque Mme A..., salariée du même groupe, adresse au président du conseil régional de la Guadeloupe une lettre en date du 22 octobre 2009, en qualité de directrice du CIFAB, alors qu'elle n'en est que la directrice administrative et financière par délégation reçue de son supérieur Mme Y... directeur général des A.S.F.O, et lorsque des chèques non signés et des bulletins de paie manuels sont établis durant le mois de septembre par la salariée

comptable, Mme E..., sans avoir été au préalable soumis à ce supérieur hiérarchique, tous ces faits ont été admis par l'appelante ; que de nouvelles clés ont été confectionnées par les salariés à la suite de l'occupation des lieux et n'ont été remises à la direction que le 19 mai 2011 alors que la demande en avait été faite par le conseil d'administration de l'A.S.F.O Guadeloupe dès le 27 juillet 2009 (cf. procès verbal de constat du 19 mai 2011 - pièce n° CS 93), ce qui démontre encore que l'employeur et sa direction étaient privés de l'un des principaux attributs de la gouvernance, le libre accès au lieu d'exécution du contrat de travail ; qu'enfin, Mme E... ne produit aucun document faisant référence de manière précise à ses propres attributions professionnelles d'agent d'entretien et prouvant la reprise de celles-ci ; que l'ensemble de ces éléments démontre que les conditions anormales de la reprise du travail ne résultent nullement du fait de l'employeur qui ne sera tenu principalement à l'égard de Mme E... que du seul défaut de paiement du salaire correspondant à la courte période du 1er avril 2009 au 14 avril 2009 et né de l'inaccessibilité de l'employeur aux instruments comptables dès le 15 avril 2009, que ce défaut de paiement ne revêt pas de gravité suffisante justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail de l'intéressée aux torts de l'employeur ; que, sur le lock-out, il se définit comme étant la fermeture de l'entreprise ou d'un service justifiée lorsque la grève d'un secteur ou de certaines catégories crée une situation rendant impossible la poursuite d'une activité normale ; qu'en l'espèce, il n'est pas caractérisé de lock-out au regard de cette définition mais qu'il s'agit d'un transfert d'activité décidé par la direction générale, se trouvant dans l'impossibilité d'accéder aux locaux précités des associations et d'y assurer sa gouvernance à l'égard des salariés non grévistes ; que cette nécessité s'est imposée à l'employeur compte tenu de ses engagements professionnels à l'égard des formateurs non grévistes et extérieurs, des organismes payeurs et des stagiaires, garantissant ainsi la poursuite de l'activité et le suivi pédagogique au profit de ceux-ci ; qu'il convient de confirmer la décision entreprise de ce chef ; que, sur les demandes en paiement liées à l'exécution du contrat de travail à compter de septembre 2009, Mme E... sollicite de la cour la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes : 23.054,51 euros au titre des salaires pour la période du 1er septembre 2009 au 10 mai 2011, 3.458,18 euros au titre de la prime d'ancienneté pour la même période, 431,10 euros au titre de la prime de fin d'année 2009 (13ème mois proratisé du 1er septembre 2009 au 31 décembre 2009), 1.293,60 euros au titre de la prime de fin d'année pour 2010, 431,10 euros au titre de la prime de fin d'année pour l'année 2011 (13ème mois proratisé du 1er janvier 2011 au 1er mai 2011), 2.651,27 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés (période du 1er septembre 2009 au 10 mai 2011) ; que la cour constate que Mme E... est employée en qualité d'agent d'entretien ; qu'ayant refusé avec les autres salariés grévistes, notamment à compter du 1er septembre 2009, de travailler sous l'autorité de la directrice générale, Mme Y..., représentant l'employeur, exclue de fait des locaux, Mme E... ne peut être considéré comme ayant rempli ses obligations contractuelles en travaillant sous la direction et le contrôle de son employeur, les associations A.S.F.O. et ne peut donc réclamer paiement de salaires et de revenus accessoires à partir de cette date ; que Mme E... ne justifie pas de l'accomplissement des prestations de travail liées à sa qualification d'agent d'entretien pour la période litigieuse comme indiqué ci-dessus, et qu'il est établi qu'à plusieurs reprises, les grilles des locaux sis Angle des rues Euvremont Gene et Route de la Gabarre à la Zone des Petites industries à Bergevin Pointe-à-Pitre se sont trouvées fermées (cf. les procès-verbaux des 6, 7, 8, 11, 12 octobre 2010) et que la présence même de l'appelante sur le site n'est pas rapportée ; que, sur la remise des documents, la résiliation judiciaire du contrat de travail n'étant pas reconnue aux torts de l'employeur, il convient d'infirmier le jugement entrepris de ce chef ;

ALORS, 1°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de

l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; qu'il appartient à l'employeur, s'il estime que le salarié ne respecte pas ses propres obligations, d'user de son pouvoir disciplinaire et, le cas échéant, de prononcer le licenciement de l'intéressé ; qu'en se fondant sur la circonstance que la salariée avait manqué à ses obligations pour la débouter de sa demande de résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur, cependant qu'il lui appartenait de rechercher si l'employeur avait commis des manquements justifiant la résiliation du contrat de travail à ses torts, peu important que la salariée ait, elle-même, commis des manquements qu'il était loisible à l'employeur de sanctionner en usant de son pouvoir disciplinaire, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil ;

ALORS, 2°), QUE le silence opposé à l'affirmation d'un fait ne vaut pas à lui seul reconnaissance de ce fait ; qu'en affirmant que les manquements qui étaient reprochés aux salariés grévistes avaient été admis par Mme E..., cependant qu'elle était demeurée silencieuse sur ces faits, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1184 et 1315 du code civil ;

ALORS, 3°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que le contrat de travail comporte l'obligation pour l'employeur de fournir du travail au salarié ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant expressément invitée, si, à compter du 1er septembre 2009, l'employeur avait ou non fourni du travail à la salariée en lui confiant notamment des missions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil ;

ALORS, 4°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que le contrat de travail comporte l'obligation pour l'employeur de fournir du travail au salarié ; qu'il appartient à l'employeur de justifier qu'il a satisfait à cette obligation ; qu'en reprochant à la salariée de ne pas rapporter la preuve de l'exécution de ses fonctions à compter du 1er septembre 2009, cependant que l'employeur devait justifier avoir fourni du travail à la salariée en lui confiant des missions, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1184 et 1315 du code civil ;

ALORS, 5°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que l'employeur est tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ; que manque à son obligation de bonne foi l'employeur qui modifie unilatéralement les conditions de travail du salarié sans en aviser ce dernier ; qu'en déboutant la salariée de sa demande de résiliation, sans rechercher, contrairement aux premiers juges, si le transfert d'activité dans d'autres locaux n'était pas constitutif d'un abus, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1184 du code civil ;

ALORS, 6°), QUE le lock-out intervenu postérieurement à l'annonce de la reprise du travail constitue une mesure illicite ; qu'en écartant l'existence d'un lock-out illicite, sans rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant expressément invitée, si la fermeture des locaux était intervenue le 1er septembre 2009, date à laquelle elle a constaté que les salariés grévistes avaient annoncé la reprise de leur travail le jour même, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil.

Moyen produit par Me Haas, avocat aux Conseils, pour M. F..., demandeur au pourvoi n° X 12-26.610

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. F... de sa demande de résiliation de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur et de ses demandes en paiement relatives à la rupture du contrat de travail, ainsi que de ses demandes en paiement de dommages-intérêts et de rappels de salaires au titre du lock-out ;

AUX MOTIFS QUE, sur la résiliation judiciaire du contrat de travail, le contrat de travail est soumis aux règles communes des contrats prévues par l'article 1134 du code civil suivant lequel les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ; qu'elles doivent être exécutées de bonne foi et imposent aux parties une obligation de loyauté ; que l'inexécution par l'une des parties des obligations attachées au contrat de travail engage sa responsabilité ; que, pour sa part, le salarié peut en demander la résolution judiciaire sur le fondement de l'article 1184 du code civil lorsqu'il y a inexécution par l'employeur de ses obligations ; que les manquements de l'employeur susceptibles de justifier une telle décision à ses torts doivent présenter une gravité suffisante (Soc., 15 mars 2005, n° 03-42.070) ; qu'en l'espèce, au vu des éléments du dossier, il y a lieu de rappeler les circonstances à la suite desquelles il a été annoncé par les salariés des associations A.S.F.O. la reprise du travail le 1er septembre 2009 ; que par courrier du 15 avril 2009, les salariés des trois associations A.S.F.O. ont informé leur employeur d'un mouvement de grève dont les revendications étaient exposées dans l'ordre suivant : le départ du directeur général, l'application de l'accord « BINO » dans son intégralité, l'entrave au bon fonctionnement du comité d'entreprise et les conditions de travail (cf. pièce B-1-3 de l'appelant) ; qu'un accord était trouvé sur certaines de ces revendications (cf. l'accord d'entreprise sur l'accord « BINO »- pièce n° 98) à l'exception de celles relatives au paiement des jours de grève et au départ de la directrice générale, cette dernière revendication ne pouvant être admise comme une revendication professionnelle, ce que l'appelant dit ne pas contester ; que, pourtant, la reprise du travail par M. F... et les salariés grévistes le 1er septembre 2009 s'est effectuée dans des conditions anormales d'exécution du contrat de travail ; qu'en effet, si M. F... et les salariés grévistes ont affiché auprès de l'opinion publique une volonté de reprise du travail pour préserver l'outil de formation, celui-ci a néanmoins, comme les autres, entendu maintenir un climat d'opposition à la gouvernance en place, en prenant part à la position collective ferme de refuser, d'une part, le retour de la directrice générale, Mme Y..., successivement les 3 et 14 septembre 2009 dans les locaux principaux de l'employeur A.S.F.O sis Angle des rues Euvremont Gene et Route de la Gabarre à la Zone des Petites industries à Bergevin Pointe-à-Pitre, comme en atteste le procès-verbal d'huissier de justice du 3 septembre 2009 (cf. pièce n° 12 de l'intimée) et, d'autre part, d'approuver les injonctions qui ont été faites dans des termes injurieux à cette directrice de quitter les lieux (cf. procès-verbal d'huissier du 14 septembre 2009) ; que ces obstacles répétés sont constitutifs d'une

entrave à la liberté de travail et d'une faute d'un salarié refusant de se soumettre à l'autorité du supérieur hiérarchique (cf. lettres du conseil d'administration des 16 et 25 septembre 2009) ; que l'argument majeur de M. F... et des autres salariés selon lequel le défaut de mise en route au 1er septembre 2009 du réseau informatique par la direction est une mesure de rétorsion et une entrave à la reprise du travail ne peut être admis dès lors qu'il est certain que la direction n'a eu aucune possibilité d'en assurer la garde et la maintenance tout le long de l'occupation des locaux par les salariés pendant les trois mois et 15 jours précédant la prétendue reprise et qu'ainsi les salariés ont eux-mêmes privé l'association de son outil de travail qui s'est révélé non opérationnel à compter de septembre 2009 comme en atteste, le 8 décembre 2011, la société ITS Antilles qui en assurait la maintenance jusqu'aux événements (cf. pièce CS 70) ; qu'à cet égard, les lignes téléphoniques étaient accessibles puisque des états papiers ont été tenus par les salariés pour justifier des appels téléphoniques reçus durant cette période, ce qui prouve que la direction n'a prémédité aucune mesure de rétorsion à l'égard de ses salariés ; que ne peut davantage être acceptée comme légitime la démarche suivant laquelle le délégué du personnel, le secrétaire général adjoint du syndicat FO et les salariés ont convoqué, sans être investis d'aucun pouvoir décisionnel et d'aucune délégation, par communiqué de presse du 1er septembre 2009, les formateurs et les stagiaires à des réunions de pré-rentree les jeudi 3 et vendredi 4 septembre 2009 (cf. pièce n° 90) ; que cette prise du pouvoir directionnel est encore moins admissible lorsque Mme A..., salariée du même groupe, adresse au président du conseil régional de la Guadeloupe une lettre en date du 22 octobre 2009, en qualité de directrice du CIFAB, alors qu'elle n'en est que la directrice administrative et financière par délégation reçue de son supérieur Mme Y... directeur général des A.S.F.O, et lorsque des chèques non signés et des bulletins de paie manuels sont établis durant le mois de septembre par la salariée comptable, Mme B..., sans avoir été au préalable soumis à ce supérieur hiérarchique ; que tous ces faits ont été admis par le salarié appelant ; que de nouvelles clés ont été confectionnées par les salariés à la suite de l'occupation des lieux et n'ont été remises à la direction que le 19 mai 2011 alors que la demande en avait été faite par le conseil d'administration de l'A.S.F.O Guadeloupe dès le 27 juillet 2009 (cf. procès verbal de constat du 19 mai 2011 - pièce n° CS 93), ce qui démontre encore que l'employeur et sa direction étaient privés de l'un des principaux attributs de la gouvernance, le libre accès au lieu d'exécution du contrat de travail ; qu'enfin, M. F... ne produit aucun document faisant référence de manière précise à ses propres attributions professionnelles de comptable et prouvant la reprise de celles-ci ; que l'ensemble de ces éléments démontre que les conditions anormales de la reprise du travail ne résultent nullement du fait de l'employeur qui ne sera tenu principalement à l'égard de M. F... que du seul défaut de paiement du salaire correspondant à la courte période du 1er avril 2009 au 14 avril 2009 et né de l'inaccessibilité de l'employeur aux instruments comptables dès le 15 avril 2009, que ce défaut de paiement ne revêt pas de gravité suffisante justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail de l'intéressé aux torts de l'employeur ; que, sur le lock-out, il se définit comme étant la fermeture de l'entreprise ou d'un service justifiée lorsque la grève d'un secteur ou de certaines catégories crée une situation rendant impossible la poursuite d'une activité normale ; qu'en l'espèce, il n'est pas caractérisé de lock-out au regard de cette définition mais qu'il s'agit d'un transfert d'activité décidé par la direction générale, se trouvant dans l'impossibilité d'accéder aux locaux précités des associations et d'y assurer sa gouvernance à l'égard des salariés non grévistes ; que cette nécessité s'est imposée à l'employeur compte tenu de ses engagements professionnels à l'égard des formateurs non grévistes et extérieurs, des organismes payeurs et des stagiaires, garantissant ainsi la poursuite de l'activité et le suivi pédagogique au profit de ces derniers ; qu'il convient de confirmer la décision entreprise de ce chef ; que, sur les demandes en paiement liées à l'exécution du contrat de travail à compter de septembre 2009, M. F... sollicite de la cour la

condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes : 37.463,75 euros au titre des salaires pour la période du 1er septembre 2009 au 10 mai 2011, 4.157,56 euros au titre de la prime d'ancienneté pour la même période, 676,18 euros au titre de la prime de fin d'année 2009 (13ème mois proratisé du 1er septembre 2009 au 31 décembre 2009), 2.028,53 euros au titre de la prime de fin d'année pour 2010, 676,18 euros au titre de la prime de fin d'année pour l'année 2011 (13ème mois proratisé du 1er janvier 2011 au 1er mai 2011), 4.162,13 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés (période du 1er septembre 2009 au 10 mai 2011) ; que la cour constate que M. F... est employé en qualité de comptable ; qu'ayant refusé avec les autres salariés grévistes, notamment à compter du 1er septembre 2009, de travailler sous l'autorité de la directrice générale, Mme Y..., représentant l'employeur, exclue de fait des locaux, M. F... ne peut être considéré comme ayant rempli ses obligations contractuelles en travaillant sous la direction et le contrôle de son employeur, les associations A.S.F.O. et ne peut donc réclamer paiement de salaires et de revenus accessoires à partir de cette date ; que M. F... ne justifie pas de l'accomplissement des prestations de travail liées à sa qualification de comptable pour la période litigieuse comme indiqué ci-dessus, et qu'il est établi qu'à plusieurs reprises, les grilles des locaux sis Angle des rues Euvremont Gene et Route de la Gabarre à la Zone des Petites industries à Bergevin Pointe-à-Pitre se sont trouvées fermées (cf. les procès-verbaux des 6, 7, 8, 11, 12 octobre 2010) et que la présence continue de l'appelant sur le site n'est pas rapportée ; que, sur la remise des documents, la résiliation judiciaire du contrat de travail n'étant pas reconnue aux torts de l'employeur, il convient d'infirmer le jugement entrepris de ce chef ;

ALORS, 1°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; qu'il appartient à l'employeur, s'il estime que le salarié ne respecte pas ses propres obligations, d'user de son pouvoir disciplinaire et, le cas échéant, de prononcer le licenciement de l'intéressé ; qu'en se fondant sur la circonstance que le salarié avait manqué à ses obligations pour le débouter de sa demande de résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur, cependant qu'il lui appartenait de rechercher si l'employeur avait commis des manquements justifiant la résiliation du contrat de travail à ses torts, peu important que le salarié ait, lui-même, commis des manquements qu'il était loisible à l'employeur de sanctionner en usant de son pouvoir disciplinaire, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil ;

ALORS, 2°), QUE le silence opposé à l'affirmation d'un fait ne vaut pas à lui seul reconnaissance de ce fait ; qu'en affirmant que les manquements qui étaient reprochés aux salariés grévistes avaient été admis par M. F..., cependant qu'il était demeuré silencieux sur ces faits, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1184 et 1315 du code civil ;

ALORS, 3°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que le contrat de travail comporte l'obligation pour l'employeur de fournir du travail au salarié ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant expressément invitée, si, à compter du 1er septembre 2009, l'employeur avait ou non fourni du travail au salarié en lui confiant notamment des missions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil ;

ALORS, 4°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que le contrat de travail comporte l'obligation pour l'employeur de fournir du travail au salarié ; qu'il appartient à l'employeur de justifier qu'il a satisfait à cette obligation ; qu'en reprochant au salarié de ne pas rapporter la preuve de l'exécution de ses fonctions à compter du 1er septembre 2009, cependant que l'employeur devait justifier avoir fourni du travail au salarié en lui confiant des missions, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1184 et 1315 du code civil ;

ALORS, 5°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que l'employeur est tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ; que manque à son obligation de bonne foi l'employeur qui modifie unilatéralement les conditions de travail du salarié sans en aviser ce dernier ; qu'en déboutant le salarié de sa demande de résiliation, sans rechercher, contrairement aux premiers juges, si le transfert d'activité dans d'autres locaux n'était pas constitutif d'un abus, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1184 du code civil ;

ALORS, 6°), QUE le lock-out intervenu postérieurement à l'annonce de la reprise du travail constitue une mesure illicite ; qu'en écartant l'existence d'un lock-out illicite, sans rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant expressément invitée, si la fermeture des locaux était intervenue le 1er septembre 2009, date à laquelle elle a constaté que les salariés grévistes avaient annoncé la reprise de leur travail le jour même, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil.

Moyen produit par Me Haas, avocat aux Conseils, pour M. G..., demandeur au pourvoi n° Y 12-26.611

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. G... de sa demande de résiliation de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur et de ses demandes en paiement relatives à la rupture du contrat de travail, ainsi que de ses demandes en paiement de dommages-intérêts et de rappels de salaires au titre du lock-out ;

AUX MOTIFS QUE, sur la résiliation judiciaire du contrat de travail, le contrat de travail est soumis aux règles communes des contrats prévues par l'article 1134 du code civil suivant lequel les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ; qu'elles doivent être exécutées de bonne foi et imposent aux parties une obligation de loyauté ; que l'inexécution par l'une des parties des obligations attachées au contrat de travail engage sa responsabilité ; que, pour sa part, le salarié peut en demander la résolution judiciaire sur le fondement de l'article 1184 du code civil lorsqu'il y a inexécution par l'employeur de ses obligations ; que les manquements de l'employeur susceptibles de justifier une telle décision à ses torts doivent présenter une gravité suffisante (Soc., 15 mars 2005, n° 03-42.070) ; qu'en l'espèce, au vu des éléments du dossier, il y a lieu de

rappeler les circonstances à la suite desquelles il a été annoncé par les salariés des associations A.S.F.O. la reprise du travail le 1er septembre 2009 ; que par courrier du 15 avril 2009, les salariés des trois associations A.S.F.O. ont informé leur employeur d'un mouvement de grève dont les revendications étaient exposées dans l'ordre suivant : le départ du directeur général, l'application de l'accord « BINO » dans son intégralité, l'entrave au bon fonctionnement du comité d'entreprise et les conditions de travail (cf. pièce B-1-3 de l'appelant) ; qu'un accord était trouvé sur certaines de ces revendications (cf. l'accord d'entreprise sur l'accord « BINO »- pièce n° 98) à l'exception de celles relatives au paiement des jours de grève et au départ de la directrice générale, cette dernière revendication ne pouvant être admise comme une revendication professionnelle, ce que l'appelant dit ne pas contester ; que, pourtant, la reprise du travail par M. G... et les salariés grévistes le 1er septembre 2009 s'est effectuée dans des conditions anormales d'exécution du contrat de travail ; qu'en effet, si M. G... et les salariés grévistes ont affiché auprès de l'opinion publique une volonté de reprise du travail pour préserver l'outil de formation, celui-ci a néanmoins, comme les autres, entendu maintenir un climat d'opposition à la gouvernance en place, en prenant part à la position collective ferme de refuser, d'une part, le retour de la directrice générale, Mme Y..., successivement les 3 et 14 septembre 2009 dans les locaux principaux de l'employeur A.S.F.O sis Angle des rues Euvremont Gene et Route de la Gabarre à la Zone des Petites industries à Bergevin Pointe-à-Pitre, comme en atteste le procès-verbal d'huissier de justice du 3 septembre 2009 (cf. pièce n° 12 de l'intimée) et, d'autre part, d'approuver les injonctions qui ont été faites dans des termes injurieux à cette directrice de quitter les lieux (cf. procès-verbal d'huissier du 14 septembre 2009) ; que ces obstacles répétés sont constitutifs d'une entrave à la liberté de travail et d'une faute d'un salarié refusant de se soumettre à l'autorité du supérieur hiérarchique (cf. lettres du conseil d'administration des 16 et 25 septembre 2009) ; que l'argument majeur de M. G... et des autres salariés selon lequel le défaut de mise en route au 1er septembre 2009 du réseau informatique par la direction est une mesure de rétorsion et une entrave à la reprise du travail ne peut être admis dès lors qu'il est certain que la direction n'a eu aucune possibilité d'en assurer la garde et la maintenance tout le long de l'occupation des locaux par les salariés pendant les trois mois et 15 jours précédant la prétendue reprise et qu'ainsi les salariés ont eux-mêmes privé l'association de son outil de travail qui s'est révélé non opérationnel à compter de septembre 2009 comme en atteste, le 8 décembre 2011, la société ITS Antilles qui en assurait la maintenance jusqu'aux événements (cf. pièce CS 70) ; qu'à cet égard, les lignes téléphoniques étaient accessibles puisque des états papiers ont été tenus par les salariés pour justifier des appels téléphoniques reçus durant cette période, ce qui prouve que la direction n'a prémédité aucune mesure de rétorsion à l'égard de ses salariés ; que ne peut davantage être acceptée comme légitime la démarche suivant laquelle le délégué du personnel, le secrétaire général adjoint du syndicat FO et les salariés ont convoqué, sans être investis d'aucun pouvoir décisionnel et d'aucune délégation, par communiqué de presse du 1er septembre 2009, les formateurs et les stagiaires à des réunions de pré-rentree les jeudi 3 et vendredi 4 septembre 2009 (cf. pièce n° 90) ; que cette prise du pouvoir directionnel est encore moins admissible lorsque Mme A..., salariée du même groupe, adresse au président du conseil régional de la Guadeloupe une lettre en date du 22 octobre 2009, en qualité de directrice du CIFAB, alors qu'elle n'en est que la directrice administrative et financière par délégation reçue de son supérieur Mme Y... directeur général des A.S.F.O, et lorsque des chèques non signés et des bulletins de paie manuels sont établis durant le mois de septembre par la salariée comptable, Mme B..., sans avoir été au préalable soumis à ce supérieur hiérarchique, tous ces faits ont été admis par le salarié appelant ; que de nouvelles clés ont été confectionnées par les salariés à la suite de l'occupation des lieux et n'ont été remises à la direction que le 19 mai 2011 alors que la demande en avait été faite par le conseil d'administration de l'A.S.F.O Guadeloupe dès le

27 juillet 2009 (cf. procès verbal de constat du 19 mai 2011 - pièce n° CS 93), ce qui démontre encore que l'employeur et sa direction étaient privés de l'un des principaux attributs de la gouvernance, le libre accès au lieu d'exécution du contrat de travail ; qu'enfin, M. G... produit un document faisant référence à des appels téléphoniques sans pouvoir les rattacher à une quelconque activité de formation ; que les attestations versées aux débats sont insuffisamment pertinentes pour justifier de l'exécution de ses propres fonctions de formateur prévues au contrat de travail ; que l'ensemble de ces éléments démontre que les conditions anormales de la reprise du travail ne résultent nullement du fait de l'employeur qui ne sera tenu principalement à l'égard de M. G... que du seul défaut de paiement du salaire correspondant à la courte période du 1er avril 2009 au 14 avril 2009 et né de l'inaccessibilité de l'employeur aux instruments comptables dès le 15 avril 2009, que ce défaut de paiement ne revêt pas de gravité suffisante justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail de l'intéressé aux torts de l'employeur ; que, sur le lock-out, il se définit comme étant la fermeture de l'entreprise ou d'un service justifiée lorsque la grève d'un secteur ou de certaines catégories crée une situation rendant impossible la poursuite d'une activité normale ; qu'en l'espèce, il n'est pas caractérisé de lock-out au regard de cette définition mais qu'il s'agit d'un transfert d'activité décidé par la direction générale, se trouvant dans l'impossibilité d'accéder aux locaux précités des associations et d'y assurer sa gouvernance à l'égard des salariés non grévistes ; que cette nécessité s'est imposée à l'employeur compte tenu de ses engagements professionnels à l'égard des formateurs non grévistes et extérieurs, des organismes payeurs et des stagiaires, garantissant ainsi la poursuite de l'activité et le suivi pédagogique au profit de ceux-ci ; qu'il convient de confirmer la décision entreprise de ce chef ; que, sur les demandes en paiement liées à l'exécution du contrat de travail à compter de septembre 2009, M. G... sollicite de la cour la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes : 50.465,88 euros au titre des salaires pour la période du 1er septembre 2009 au 10 mai 2011, 5.046,59 euros au titre de la prime d'ancienneté pour la même période, 902,64 euros au titre de la prime de fin d'année 2009 (13ème mois proratisé du 1er septembre 2009 au 31 décembre 2009), 2.707,93 euros au titre de la prime de fin d'année pour 2010, 902,64 euros au titre de la prime de fin d'année pour l'année 2011 (13ème mois proratisé du 1er janvier 2011 au 1er mai 2011), 5.551,25 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés (période du 1er septembre 2009 au 10 mai 2011) ; que la cour constate que M. G... est employé en qualité de formateur ; qu'ayant refusé avec les autres salariés grévistes, notamment à compter du 1er septembre 2009, de travailler sous l'autorité de la directrice générale, Mme Y..., représentant l'employeur, exclue de fait des locaux, M. G... ne peut être considéré comme ayant rempli ses obligations contractuelles en travaillant sous la direction et le contrôle de son employeur, les associations A.S.F.O. et ne peut donc réclamer paiement de salaires et de revenus accessoires à partir de cette date ; que M. G... ne justifie pas de l'accomplissement des prestations de travail liées à sa qualification de formateur pour la période litigieuse comme indiqué ci-dessus, et qu'il est établi qu'à plusieurs reprises, les grilles des locaux sis Angle des rues Euvremont Gene et Route de la Gabarre à la Zone des Petites industries à Bergevin Pointe-à-Pitre se sont trouvées fermées (cf. les procès-verbaux des 6, 7, 8, 11, 12 octobre 2010) ; que, sur la remise des documents, la résiliation judiciaire du contrat de travail n'étant pas reconnue aux torts de l'employeur, il convient d'infirmer le jugement entrepris de ce chef ;

ALORS, 1°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; qu'il appartient à l'employeur, s'il estime que le salarié ne respecte pas ses propres obligations, d'user de son pouvoir disciplinaire et, le cas échéant, de prononcer le licenciement de l'intéressé ; qu'en se fondant sur la circonstance que le salarié avait

manqué à ses obligations pour le débouter de sa demande de résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur, cependant qu'il lui appartenait de rechercher si l'employeur avait commis des manquements justifiant la résiliation du contrat de travail à ses torts, peu important que le salarié ait, lui-même, commis des manquements qu'il était loisible à l'employeur de sanctionner en usant de son pouvoir disciplinaire, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil ;

ALORS, 2°), QUE le silence opposé à l'affirmation d'un fait ne vaut pas à lui seul reconnaissance de ce fait ; qu'en affirmant que les manquements qui étaient reprochés aux salariés grévistes avaient été admis par M. G..., cependant qu'il était demeuré silencieux sur ces faits, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1184 et 1315 du code civil ;

ALORS, 3°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que le contrat de travail comporte l'obligation pour l'employeur de fournir du travail au salarié ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant expressément invitée, si, à compter du 1er septembre 2009, l'employeur avait ou non fourni du travail au salarié en lui confiant notamment des missions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil ;

ALORS, 4°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que le contrat de travail comporte l'obligation pour l'employeur de fournir du travail au salarié ; qu'il appartient à l'employeur de justifier qu'il a satisfait à cette obligation ; qu'en reprochant au salarié de ne pas rapporter la preuve de l'exécution de ses fonctions à compter du 1er septembre 2009, cependant que l'employeur devait justifier avoir fourni du travail au salarié en lui confiant des missions, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1184 et 1315 du code civil ;

ALORS, 5°), QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que l'employeur est tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ; que manque à son obligation de bonne foi l'employeur qui modifie unilatéralement les conditions de travail du salarié sans en aviser ce dernier ; qu'en déboutant le salarié de sa demande de résiliation, sans rechercher, contrairement aux premiers juges, si le transfert d'activité dans d'autres locaux n'était pas constitutif d'un abus, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1184 du code civil ;

ALORS, 6°), QUE le lock-out intervenu postérieurement à l'annonce de la reprise du travail constitue une mesure illicite ; qu'en écartant l'existence d'un lock-out illicite, sans rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant expressément invitée, si la fermeture des locaux était intervenue le 1er septembre 2009, date à laquelle elle a constaté que les salariés grévistes avaient annoncé la reprise de leur travail le jour même, la cour d'appel a privé sa

décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Basse-Terre , du 16 juillet 2012