

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

24 avril 2013
n° 11-28.629

Sommaire :

En matière de résiliation judiciaire du contrat de travail, sa prise d'effet ne peut être fixée qu'à la date de la décision judiciaire la prononçant dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date. Doit en conséquence être cassé l'arrêt ayant fixé la date de résiliation au jour de la demande en justice, alors qu'en l'absence de rupture du contrat de travail à cette date la relation contractuelle s'était poursuivie

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Cassation partielle partiellement sans renvoi 24 avril 2013
N° 11-28.629

République française

Au nom du peuple français

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

Sur le moyen unique :

Vu l'article 1184 du code civil ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 1er août 2007 par M. Y..., a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail et au paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture de ce contrat ;

Attendu que pour limiter les sommes allouées à la salariée au titre des rappels de salaire et dommages et intérêts pour rupture du contrat imputable à l'employeur, l'arrêt fixe la date de la résiliation judiciaire du contrat de travail au 9 février 2009, jour de la demande en justice tendant à cette résiliation ;

Attendu, cependant, qu'en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail, la date d'effet de la résiliation ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce, dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'en l'absence de rupture du contrat de travail au 9 février 2009, la relation contractuelle s'était poursuivie après cette date, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

1

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail conclu entre M. Y... et Mme X..., l'arrêt rendu le 4 février 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Caen ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi du chef de la date de la résiliation ;

Fixe la résiliation au 17 septembre 2009, date du jugement ;

Renvoie l'affaire devant la cour d'appel de Rouen sur la fixation des créances de la salariée ;

Condamne M. Y... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de M. Y... ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Delaporte, Briard et Trichet, avocat aux Conseils, pour Mme X...

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir fixé la date de la résiliation judiciaire du contrat de Mme X... au 9 février 2009, date de la saisine du conseil de prud'hommes et d'avoir, en conséquence, déterminé le rappel de salaires dû à la salariée ainsi que les dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sur la base d'une ancienneté de dix huit mois et huit jours et de l'avoir débouté de sa demande à titre d'indemnité de licenciement ;

Aux motifs que « Madame X... fonde sa demande de résiliation, aux torts de son employeur, de son contrat de travail sur le non respect par lui de sa clause qui lui garantissait une durée annuelle minimale de 1200 heures de travail ; que ce fait est expressément reconnu par Monsieur Y... et il n'existe aucune divergence entre les parties sur le nombre d'heures effectivement accomplies par Madame X... ; que le 31 juillet 2008 au soir, soit exactement un an après son embauche, Madame X... avait travaillé 908, 10 heures au total pour le compte de Monsieur Y... ; qu'elle a ensuite travaillé pour lui 14, 50 heures en septembre 2008 et elle n'a plus eu ensuite aucune activité à son service ; que Monsieur Y..., qui ne peut que reconnaître l'exactitude de ces chiffres puisqu'ils résultent de la totalisation des heures travaillées et payées portées sur les bulletins de paie de Madame X..., soutient cependant n'avoir commis aucun manquement à son obligation de lui garantir la durée annuelle minimale de travail prévue au contrat en imputant ce fait à la forte mortalité des naissains d'huîtres qui a affecté la filière ostréicole normande en 2008 et 2009 et il considère cet événement comme un cas de force majeure qui justifiait que sa salariée n'accomplisse pas le nombre d'heures prévues au contrat ; qu'une telle analyse ne saurait être admise que pour autant que la mortalité anormalement élevée des naissains d'huîtres, cause de la diminution de sa durée de travail imposée à la salariée, constituerait un événement extérieur et irrésistible ; qu'or, par définition, elle n'est pas extérieure à l'activité ostréicole puisqu'elle constitue un risque inhérent à celle-ci ; que la mortalité anormale des naissains d'huîtres en 2008 et 2009, dont la réalité même n'est pas contestable, n'était donc pas de nature à libérer Monsieur Y... de son obligation contractuelle de garantir à Madame X... 1200 heures de travail minimum par période de douze mois ; que c'est par lettre du 23 septembre 2008 que, pour la première fois, Madame X... s'est plainte à Monsieur Y... parce qu'il ne lui garantissait pas la durée minimale annuelle de travail prévue à son contrat ; qu'elle lui exprimait dans cette lettre son étonnement parce qu'il ne la licenciat pas, hypothèse qui lui permettrait, expliquait-elle, de sortir de sa situation financière plus que précaire, en ce qu'elle serait libre de chercher un autre emploi et de faire valoir ses droits à indemnisation au titre du chômage ; que par lettre du 2 octobre 2008, Monsieur Y... a répondu à cette lettre de Madame X... que la situation

dont se plaint celle-ci, et dont il reconnaissait la réalité, est imputable aux aléas de l'activité ostréicole et, plus précisément, à la mortalité des huîtres ; qu'il lui a par ailleurs proposé de diminuer son temps de travail et de fixer celui-ci à 20 heures par c'est donc incontestablement parce qu'il rencontrait de difficultés économiques dans la gestion de son entreprise, difficultés qu'il imputait à la mortalité anormalement élevée des naissains d'huîtres, que Monsieur Y... a proposé à Madame X... cette modification, devant se traduire par une diminution de sa durée de travail, de son contrat de travail ; qu'or, l'article L 1222-6 du Code du Travail dispose que lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs énoncés d l'article L 1233-3, ce qui correspond à l'hypothèse de l'espèce, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ; que la lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus ; qu'à défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée ; qu'outre que, à lire sa lettre du 2 octobre 2008, Monsieur Y... ne s'est manifestement pas placé dans l'optique de ce texte, il ressort explicitement de ses écritures (dernier alinéa de la page 3) qu'il excluait l'hypothèse prévue par lui ; que du reste, cette proposition de modification de son contrat de travail présentée à la salariée ne l'a pas été dans les formes et aux conditions prévues par ce texte et elle ne lui était donc pas opposable dans l'hypothèse, qui est celle de l'espèce, où elle n'y a pas donné suite ; que dans ces conditions, deux alternatives seulement s'offraient à l'employeur-soit proposer à la salariée, dans le respect des dispositions de l'article L 1222-6, une modification de son contrat de travail dans le sens d'une réduction de sa durée de travail et la licencier pour motif économique dans l'hypothèse de son refus d'accepter la modification proposée, lequel refus, en application du dernier alinéa du texte, ne pouvait être qu'exprès-soit poursuivre l'exécution du contrat, c'est à dire lui assurer un minimum, annuel de 1200 heures de travail ; qu'il est ici constant que Monsieur Y... n'a pas choisi la première option et n'a pas, par ailleurs, exécuté le contrat tel que prévu ; qu'il était prévu au contrat que Madame X... exerce ses fonctions sur les différents parcs exploités par Monsieur Y..., situés à GEFOSSEFONTENAY d'une part et à MEUVAINES d'autre part ; qu'il n'est pas contesté que Madame X..., qui réside à LA GAMBE, a toujours travaillé à GEFOSSEFONTENAY, plus proche de son domicile que MEUVAINES ; que dans sa lettre du 2 octobre 2008 qu'il a adressée à Madame X... en réponse à la sienne du 23 septembre 2008, Monsieur Y... lui rappelle la proposition qu'il lui a faite d'aller travailler le samedi 13 septembre 2008 sur les parcs de MEUVAINES, proposition que celle-ci aurait déclinée en invoquant un problème de transport ; que Monsieur Y... considère que, en refusant d'aller travailler sur le site de MEUVAINES, lequel était pourtant prévu à son contrat de travail comme lieu où elle pouvait être amenée à travailler, Madame X... a commis une faute grave qui l'exonère de toute responsabilité dans la situation que dénonce celle-ci ; que Monsieur Y... ne saurait être suivi en son analyse sur ce point ; que le seul refus de Madame X..., qu'il évoque dans sa lettre du 2 octobre 2008, concerne le samedi 13 septembre 2008 ; qu'il fait, dans sa lettre, le constat de ce refus mais n'en tire aucune conclusion en termes d'éventuels manquements de la salariée à ses obligations contractuelles ; qu'en toute hypothèse, si celle-ci a opposé un refus à sa demande d'aller travailler à MEUVAINES et s'il estimait ce refus constitutif d'un manquement fautif de celle-là, il lui appartenait, dans un premier temps de la mettre en demeure de s'y rendre pour effectuer sa prestation de travail et, dans un second temps, de sanctionner son refus de s'y rendre, en la licenciant pour faute le cas échéant ; qu'il est constant que Monsieur Y... n'a jamais agi ainsi ; qu'il est donc mal fondé à se prévaloir d'une hypothétique faute de Madame X... pour s'exonérer de sa responsabilité envers elle a propos de l'inexécution du contrat, cause de la demande de celle-ci de le rompre ; que Monsieur Y... n'a pas assuré à Madame X... la durée minimale de travail prévue au contrat ; que cette situation, naturellement cause pour elle d'un préjudice financier, privée qu'elle a été des ressources tirées de son activité qu'elle pouvait légitimement escompter, légitimait sa demande de rupture, aux torts de son employeur, de son contrat de travail ; que sera donc, sur ce point, confirmée la décision entreprise ; que les premiers juges ont fixé provisoirement, dans l'attente d'un éventuel appel de leur décision, à la date de reddition de celle-ci, celle de rupture du contrat ; que sur ce point, leur décision ne saurait être confirmée ; qu'en effet doit être retenue la date où la rupture apparaît définitivement consommée, c'est-à-dire lorsque les parties au contrat ont l'une et l'autre exprimé, de manière non équivoque, qu'elles considéraient son exécution désormais impossible ; que cette date peut être déterminée à l'aide des éléments suivants : par lettre du 6 janvier 2009, Madame X... a mis en demeure Monsieur Y... d'exécuter à la

lettre le contrat en lui précisant qu'à défaut d'exécution sous 48 heures, elle saisirait la juge compétent de ses demandes ; que le 9 janvier 2009 (pièce n° 4 de Monsieur Y...) Monsieur Y... a proposé à Madame X... une rupture conventionnelle de son contrat de travail et, dans cette perspective, lui a transmis, rempli et signé par lui, le formulaire ad hoc, lequel n'a pas été cosigné par elle et la rupture conventionnelle n'a donc pu être homologuée par le DDTEFP ; qu'enfin le 9 février 2009, Madame X... a saisi le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation, aux torts de son employeur, de son contrat de travail ; que sa dernière prestation de travail était antérieure de cinq mois à sa saisine du Conseil de prud'hommes, celle-ci traduit, de manière incontestable, la consommation définitive de la rupture du contrat de travail ; que celle-ci doit donc être fixée au 9 février 2009 ; que jusqu'à sa rupture, les parties demeuraient dans les liens du contrat, lequel doit donc s'appliquer jusqu'à celle-ci en toutes ses dispositions et, au premier chef, en celle relative à la durée du travail puisqu'il n'existe ici aucun indice de ce que la salariée ne serait pas demeurée à la disposition de son employeur pour accomplir la durée de travail prévue au contrat ; que Madame X... est donc demeurée dix huit mois et huit jours dans les liens du contrat ; que sur la base de 1200 heures par an et d'une rémunération brute horaire de 9, 54 €, son droit à rémunération s'élève à la somme brute totale de 17. 197 € ; qu'elle a perçu la somme brute totale, hors congés payés, de 8. 536, 48 € ; que lui reste donc du la différence soit 8. 660, 52 €, outre 866, 05 € au titre des congés payés y afférents ; que Madame X... étant bien fondée en sa demande de résiliation, aux torts de soit employeur, de son contrat de travail, elle l'est également en celle, subséquente, de réparation du préjudice qui lui a causé sa rupture ; que les seuls éléments d'appréciation utiles à la détermination du montant des différentes indemnités devant lui être allouées sont les suivantes : la durée d'exécution de son contrat, laquelle a été de 18 mois, le montant de la rémunération qui lui était contractuellement due ; que lui étaient garanties 1200 heures de travail par an payées 9, 54 € de l'heure ; que sa rémunération mensuelle moyenne garantie était donc de 954 € ; que sa situation professionnelle et de ressources depuis la rupture consommée le 9 9 février 2009 ; que Madame X... demande : 286, 20 € à titre d'indemnité légale de licenciement, 1. 908 € à titre d'indemnité de préavis, 5. 724 € à titre de dommages et intérêts pour non respect de la procédure de licenciement et absence de cause réelle et sérieuse à la rupture ; que Madame X... reconnaissant elle-même que le versement d'une indemnité légale de licenciement est soumise à la condition de deux ans d'ancienneté au moins à la date de rupture, cette condition n'étant pas remplie en ce qui la concerne, aucune indemnité de licenciement ne lui est due ; que s'agissant de l'indemnité de préavis représentant deux mois de salaire qu'elle réclame, à défaut pour elle d'invoquer des dispositions conventionnelles spécifiques, doivent recevoir application les dispositions de l'article L 1234-1 du Code du Travail qui fixent à un mois la durée du préavis du salarié dont l'ancienneté chez l'employeur est comprise entre six mois et moins de deux ans, ce qui était son cas ; que l'indemnité compensatrice du préavis qui lui est due doit donc être calculée sur cette durée ; qu'elle est donc de 954 €, outre 95, 40 € au titre des congés payés y afférents ; que Madame X... a pris l'initiative de la rupture, elle ne peut reprocher à son employeur de n'avoir pas mis en oeuvre à son égard une procédure de licenciement et l'absence de celle ci n'est donc pas à prendre en compte dans l'appréciation de son préjudice né de celle-ci ; que Madame X... ne justifie en rien de sa situation professionnelle et de ressources postérieure au 9 février 2009, date à la rupture a été consommée ; qu'en considération des seuls éléments que sont son ancienneté à cette date et les revenus que devaient lui procurer son activité au service de Monsieur Y..., son préjudice né de la rupture de son contrat de travail sera justement réparé par l'allocation de 3. 500 € à titre de dommages et intérêts » ;

Alors que la prise d'effet de la résiliation judiciaire du contrat de travail est fixée à la date de la décision judiciaire la prononçant dès lors qu'à cette date le salarié est toujours au service de son employeur ; que dès lors en fixant la résiliation judiciaire du contrat au 9 février 2009, date de la saisine du conseil de prud'hommes et non au jour de la décision la prononçant, époque à laquelle la salariée était toujours à la disposition de l'employeur et en déterminant, en conséquence, les indemnités de rupture sur la base d'une ancienneté de dix huit mois et huit jours, la cour d'appel a violé les articles L 1231-1 du code du travail et 1184 du code civil ;

Décision attaquée : Cour d'appel de Caen 2011-02-04 (Cassation partielle partiellement sans renvoi)

Copyright 2014 - Dalloz - Tous droits réservés.