

Dalloz jurisprudence
CA Montpellier
CH. SOCIALE 04

16 novembre 2011
n° 10/04670

Texte intégral :

CA MontpellierCH. SOCIALE 0416 novembre 2011N° 10/04670

République française

Au nom du peuple français

DV/PDH

4° chambre sociale

ARRÊT DU 16 Novembre 2011

Numéro d'inscription au répertoire général : 10/04670

ARRÊT n°

Décision déferée à la Cour : Jugement du 09 AVRIL 2010 CONSEIL DE PRUD'HOMMES -
FORMATION PARITAIRE DE MONTPELLIER

N° RG09/00552

APPELANTE :

Mademoiselle Marie Louise L.

... du Juge

34740 VENDARGUES

Représentant : la SCP KIRKYACHARIAN YEHEZKIELY (avocats au barreau de MONTPELLIER)

INTIMEE :

Association E. F. I. M.

prise en la personne de son représentant légal

La Vieille Cadoule

34130 SAINT AUNES

Représentant : Me Bernard RICHER (avocat au barreau de MONTPELLIER)

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 11 OCTOBRE 2011, en audience publique, devant la Cour composée de :

Monsieur Pierre D'HERVE, Président de Chambre

Mme Françoise CARRACHA, Conseiller

Madame Mireille VALLEIX, Vice Présidente Placée

qui en ont délibéré.

Greffier, lors des débats : Madame Dominique VALLIER

ARRÊT :

- Contradictoire.

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du nouveau Code de Procédure civile ;

- signé par Monsieur Pierre D'HERVE, Président de Chambre, et par Madame Dominique VALLIER, Adjointe administrative principale f. f. de greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

*

* * FAITS ET PROCEDURE

Marie Louise L. a été embauchée par l'association Emmaus Montpellier (communauté Montpellier Saint Aunes) :

- dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel (contrat emploi solidarité) du 27 mars 1998 d'une durée de six mois du 9 mars 1998 au 8 septembre 1998, pour des travaux de tri et vente de vêtements ,

- dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel (contrat emploi consolidé) pour une durée de 12 mois à compter du 2 mars 1999 jusqu'au 1er mars 2000, pour des travaux de tri, entretien du linge ,

- dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel (contrat emploi consolidé) pour une durée de 12 mois à compter du 02 mars 2001 au 1er mars 2002, pour des travaux de tri, entretien et vente de linges ,

- dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel (contrat emploi consolidé) pour une durée de 12 mois à compter du 2 mars 2002, pour des travaux de tri, entretien et vente de linges ,

Elle a été embauchée par l'association Emmaus Insertion en qualité de formatrice Tri Sélectif Textiles moyennant un salaire mensuel de 1443,60 € brut pour 39 heures de travail par semaine, suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1er avril 2002.

Son salaire a été porté à la somme de 1608,82 € brut par mois à compter du 1er janvier 2005, suivant courrier de l'employeur du 14 décembre 2004 qui indique marquer ainsi sa satisfaction pour le travail effectué par la salarié dans le chantier d'insertion textile.

L'association a changé sa dénomination en 2006 pour devenir Emmaus Formation et Insertion Montpellier (EFIM).

Par courrier recommandé du 19 août 2008, l'employeur a écrit à la salariée en lui indiquant que conformément à notre entretien et suite à la restructuration du chantier insertion, vous reprendrez vos activités à compter du mardi 26 août 2008 à 8h00. Vous vous présenterez au bureau de la direction.

Par lettre recommandée du 17 septembre 2008, la salariée a écrit dans les termes suivantes à son employeur : Je vous informe que je mets fin à la période de suspension de mon arrêt de maladie et que je me présenterais au travail le 23/09/08".

Suivant courrier recommandé du 18 septembre 2008, l'employeur lui a répondu comme suit :

Suite à votre lettre recommandée du 17 septembre 2008 concernant votre reprise anticipée durant votre arrêt maladie, nous vous rappelons par la présente que vous devez impérativement nous fournir un document du médecin nous signifiant que vous êtes apte à reprendre votre activité salariée. Nous vous informons également que cette reprise doit être confirmée par la médecine du travail auprès de laquelle un rendez vous sera pris par nos services.

En cas de réponse positive quant à votre état de santé, nous vous confirmons également par la présente notre entretien du 26 août 2008. A savoir :

- Etant données les difficultés rencontrées par l'encadrement du chantier textile, difficultés qui n'ont pu être résolues par celui ci, et suite à l'intervention de nos partenaires financeurs du chantier, nous nous sommes trouvés dans l'obligation de procéder à la restructuration du dit encadrement.

- Vous nous avez fait part au cours de cet entretien de votre incapacité depuis décembre 2007, pour raisons personnelles, à assumer vos fonctions d'encadrement technique.

- Nous procédons donc, d'un commun accord, et conformément à votre contrat de travail à la cessation de votre activité en qualité d'encadrante sur le chantier textile.

Par conséquent, nous vous proposons, dès votre retour, de nous rencontrer afin de convenir d'une solution concernant votre avenir professionnel.

Par lettre du 24 septembre 2008, madame L. B. a contesté auprès de son employeur avoir tenu les propos qui lui sont prêtés au cours de l'entretien du 26 août 2008 sur son incapacité à assumer ses fonctions d'encadrement technique et indiqué qu'elle n'acceptait pas la proposition de l'employeur, à savoir un changement de poste qui est réservé à un compagnon'.

Par lettre du 24 septembre 2008 remise en main propre le même jour à la salariée, l'employeur lui a écrit en ces termes :

Suite à notre entretien du 26 août 2008, confirmé par celui du 23 septembre 2008, nous prenons en considération votre demande d'une rupture conventionnelle de votre contrat de travail (article L 1237-11 du code du travail).

Dans cette perspective nous vous prions de bien vouloir vous présenter au bureau de la direction en présence de madame Monique DUDOUIT, présidente, le 01 octobre 2008 à 11 heures pour un entretien au cours duquel nous pourrions envisager cette modalité de rupture.

Nous vous précisons que vous avez la possibilité de vous faire assister lors de cet entretien par une personne de votre choix faisant partie de l'association ou un conseiller inscrit sur la liste départementale préétablie. Vous pouvez vous procurer cette liste à l'adresse suivante :

Mairie de St Aunès, place de la mairie, 34130 St Aunès. Je vous remercie de me faire savoir si vous entendez être assistée.

Durant cette période, nous vous donnons autorisation par la présente de rester à votre domicile tout en étant rémunérée par l'association et ce jusqu'au 12 novembre 2008.

Ce délai nous permettra de finaliser nos accords'.

Par courrier recommandé du 26 septembre 2008 en réponse à celui de madame L. B. du 24 septembre 2008, l'employeur lui a écrit comme suit :

Suite à votre lettre recommandée du 24 courant, je tiens par la présente à rétablir la teneur de nos échanges.

En ce qui concerne vos fonctions d'encadrement technique , j'ai préféré afin de préserver vos intérêts utiliser une formule moins directe. A savoir que vous avez reconnu avoir eu une mauvaise période d'environ 6 mois pour dépression nerveuse . Durant cette période vous êtes restée le plus souvent enfermée dans votre bureau en jouant à des jeux de cartes sur l'ordinateur ou sur votre téléphone portable. Ceci m'a été confirmé par des attestations écrites de l'équipe de direction, de bénévoles, et plus grave par du personnel en contrat CAE dont vous aviez la responsabilité. Depuis les plaintes se sont multipliées à votre encontre; c'est la raison pour laquelle nous avons évoqué votre incapacité depuis décembre 2007 à assumer vos fonctions d'encadrement technique'.

Le changement de poste : Il vous a été proposé car il peut, conformément à votre contrat de travail, être mis en oeuvre selon les besoins de l'association. Savoir si le poste proposé relève de l'activité d'un compagnon ou d'un salarié n'est pas de votre ressort. Ce type de décision appartient uniquement à la direction de l'association.

Je prends bonne note de votre refus de changement de poste. Quant à votre arrêt maladie, je ne pense pas en être le prescripteur et seul votre médecin traitant peut avoir autorité en la matière.

Une convention de rupture en application de l'article L 1237-14 du code du travail est intervenue entre les parties le 1er octobre 2008, prévoyant le versement par l'employeur d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle de 8400 €. Cette convention a été homologuée le 06 novembre 2008 par le directeur départemental du travail , de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Hérault.

Par lettre recommandée du 19 décembre 2008, madame L. B. a demandé à l'Association de lui communiquer les documents que cette dernière avait exploités pour (la) mettre en cause et faire procéder à (son) licenciement'.

Par courrier du 30 décembre 2008, l'association EFIM lui a répondu qu'elle n'avait pas été licenciée, qu'après son refus de changement de poste et à sa demande il avait été procédé, d'un commun accord, à la mise en place d'une rupture conventionnelle de son contrat de travail et que toutes les procédures et délais légaux de mise en oeuvre de cette convention avaient été respectés.

Par requête du 23 mars 2009, reçue le 25 mars suivant, madame L. B. a saisi le conseil de prud'hommes de Montpellier pour, dans le dernier état de ses écritures devant cette juridiction, voir prononcer la nullité de la rupture conventionnelle et de la convention du 1er octobre 2008, voir requalifier la rupture de la relation contractuelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse et obtenir la condamnation de l'association EFIM à lui payer la somme de 30 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi, celle de 1767,74 € à titre d'indemnité pour irrégularité en la forme du licenciement, celle de 1767,49 € à titre d'indemnité de préavis , celle de 176,74 € à titre de congés payés afférents et celle de 2000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, voir dire et juger que l'indemnité spécifique

de rupture conventionnelle versée lui sera conservée au titre de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et voir ordonner sous astreinte journalière la régularisation des documents de rupture dont l'attestation Assedic devant porter comme date d'entrée dans l'association celle du 9 mars 1998.

Par jugement du 9 avril 2010, la juridiction saisie a débouté madame L. B. de l'ensemble de ses demandes, rejeté la demande de l'association formée au titre de l'article 700 du code de procédure civile et laissé à chacune des parties la charge de ses propres dépens.

Par acte déposé et enregistré au greffe de la cour le 9 juin 2010, madame L. B. a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 21 mai 2010.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

L'appelante demande à la cour d'infirmier le jugement déféré, de requalifier la rupture de la relation de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de faire droit à ses prétentions telles que chiffrées devant les premiers juges et ci dessus rappelées, sauf en ce qui concerne le montant des dommages et intérêts portés à la somme de 35 000 €.

Elle soutient en substance que le dispositif résultant des articles L 1237-11 et suivants du code du travail ne pouvait être mis en place par l'employeur en l'état d'un litige portant sur la légitimité de sa rétrogradation et la faisabilité de la poursuite de son contrat de travail, et que ce dispositif de rupture conventionnelle a été détourné de son objet légal.

Elle indique que la transaction a pour objet de mettre fin à une contestation née ou de prévenir une contestation à naître alors que la rupture amiable a pour objet de rompre le contrat de manière acceptée entre les parties; que s'il existe un différend entre l'employeur et son salarié sur la rupture ou l'exécution du contrat de travail avant la signature de la rupture amiable, c'est que cette dernière avait en réalité pour objet de régler le différend et non de rompre le contrat; que par conséquent la rupture amiable doit être requalifiée en transaction; que la transaction portant sur la rupture du contrat de travail devant être conclue avant que cette rupture n'ait eu lieu, la convention doit être annulée.

Elle fait valoir que l'employeur estime, quant à lui, et l'écrit quelques jours avant l'entretien du 1er octobre 2008, que les fautes et le comportement professionnel de la salariée sont tels que ses responsabilités d'encadrement doivent lui être retirées ce qu'elle a contesté; qu'il ne s'agit pas d'un simple désaccord entre les deux parties, mais d'un désaccord substantiel portant sur sa capacité à accomplir ou non l'essentiel de ses prérogatives, d'autant qu'en interne, l'employeur a initié des démarches pour valoriser son explication dépréciative et préparer le terrain d'une rupture du contrat de travail; que cela suffit pour établir que même si elle a participé à l'acte de rupture, il est imputable à l'employeur et doit être analysé en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Enfin, elle considère accessoirement que l'employeur a détourné le droit disciplinaire et l'a privé de garanties de défense qui ne sont pas compensées par le droit d'assistance du salarié lors de l'entretien préalable à la mise en oeuvre de la convention de rupture conventionnelle.

L'association intimée demande à la cour de confirmer le jugement entrepris, de débouter l'appelante de l'intégralité de ses prétentions et de la condamner au paiement d'une somme de 2000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

Elle fait valoir que la rupture conventionnelle prévue par les dispositions des articles L 1327-11 à L 1327-15 du code du travail, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties et résulte d'une convention qu'elles signent dans le cadre d'une procédure destinée à garantir que leur consentement a été libre et éclairé; qu'en l'espèce cette procédure a été respectée et toutes les clauses obligatoires sont contenues dans la convention de rupture intervenue.

Elle indique qu'il n'a jamais été question de procéder au licenciement de la salariée qui a souhaité négocier les conditions de son départ et se trouve à l'initiative de la demande de rupture ce que confirme le courrier remis en propre le 24 septembre 2008; que par la suite, la salariée s'est efforcée de créer l'apparence d'un litige antérieur pour prétendre à un vice du consentement; que dans le courrier du 19 août 2008 dont fait état l'appelante et qui selon elle marquerait l'existence d'une situation conflictuelle, il est seulement demandé à la salariée de se présenter au bureau de la direction lorsqu'elle reprendra ses activités suite à la restructuration du chantier insertion; que par ailleurs, dans les courriers des 18 et 26 septembre 2008, il n'est fait que rappeler que la restructuration du chantier textile peut conduire à envisager un changement de poste; que c'est dans cette optique qu'une solution concernant l'avenir professionnel de madame L. B. devait être recherchée; que plutôt que d'envisager un changement de poste, la salariée a préféré envisager une rupture conventionnelle plutôt qu'une démission, demande à laquelle l'employeur a accédé.

Elle ajoute qu'alors même que la salariée n'a pas fait l'objet d'une mesure de licenciement, l'intéressée produit des attestations pour justifier de la qualité de son travail, mais que pour sa part, en l'état de la procédure de rupture conventionnelle, elle n'entend pas justifier du moindre grief; que cette production de pièces est destinée à tenter de justifier a posteriori de l'existence d'un différend; quoiqu'il en soit, ces attestations n'éclairent pas la cour sur l'existence d'un quelconque conflit de travail antérieur.

Enfin elle indique qu'il n'y a pas lieu à régularisation des documents de rupture, dans la mesure où les contrats de travail à durée déterminée à temps partiel ont été conclus avec l'association Emmaus communauté Montpellier Saint Aunes, personne morale distincte de l'association EFIM.

Pour un exposé complet des moyens et arguments des parties, la cour se réfère à leurs conclusions écrites reprises oralement à l'audience.

MOTIFS DE LA DECISION

Il convient de relever à titre préliminaire que l'appelante ne prétend pas que, dans le cadre de la conclusion de la convention de rupture qu'elle a conclue avec l'employeur, son consentement aurait été vicié.

En réalité, il résulte essentiellement de ses conclusions écrites reprises oralement à l'audience que l'appelante considère en définitive que la rupture conventionnelle telle que prévue par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 et retranscrite dans le code du travail aux articles L 1237-11 à L 1237-16 ne peut être mise en oeuvre lorsqu'il existe entre les parties à la convention de rupture, un litige antérieur à la conclusion de cette

convention.

Tout d'abord, la référence par la salariée appelante à la transaction ne peut être retenue dans la mesure où la transaction suppose que la rupture est déjà intervenue au moment de la transaction, alors que dans la rupture conventionnelle telle que prévue par la loi, cette rupture se manifeste par la signature conjointe des parties à la convention; que contrairement à ce que apparemment soutient l'appelante la rupture conventionnelle ne peut donc être assimilée à une transaction.

Ensuite, la référence par l'appelante à la démission du salarié ne peut davantage être retenue dès lors que la démission intervient à la seule initiative du salarié (mode de rupture non admis pour l'employeur), alors que la rupture conventionnelle prévue par la loi peut intervenir à l'initiative de l'une ou l'autre des parties au contrat de travail, sans d'ailleurs qu'il soit fait obligation d'indiquer dans la convention à qui incombe l'initiative de la mise en oeuvre de cette rupture.

Par ailleurs, la jurisprudence invoquée par la salariée antérieure à la loi du 25 juin 2008 porte sur le consentement du salarié à la rupture d'un commun accord; que l'appelante indique elle

même que le débat devant

la cour ne se situe pas au niveau de son consentement mais au niveau du recours à la rupture conventionnelle telle que prévue par la loi de 2008 qu'elle considère comme inadaptée à sa situation; que dès lors, cette jurisprudence ne s'applique pas au cas d'espèce.

En outre, alors que l'article L 1237-11 du code du travail dispose que

l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie, que cette rupture est exclusive du licenciement ou de la démission et ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties, force est de constater qu'aucune des dispositions susvisées du code du travail n'interdit le recours à la rupture conventionnelle en cas de litige opposant les parties antérieurement ou concomitamment à la signature de la convention de rupture; que les débats parlementaires à l'occasion de l'adoption de la loi du 25 juin 2008 lesquels ont porté essentiellement sur les garanties de la liberté du consentement donné, sur l'assistance des parties au cours de la mise en oeuvre de cette procédure et sur l'ouverture des droits à l'allocation chômage, n'ont à aucun moment porté sur le point de savoir si la mise en oeuvre d'une rupture conventionnelle devait être subordonnée à l'absence d'un litige antérieur ou concomitant entre les parties, qu'il s'agisse d'un litige entre l'employeur et son salarié ou d'un litige entre le salarié et son employeur.

Il ne peut davantage être invoqué un détournement de la législation relative à la motivation de la rupture du contrat de travail, dans la mesure où dans la rupture conventionnelle qui intervient à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, chacune des parties n'est pas obligée de motiver son choix de rompre le contrat de travail.

Enfin, l'appelante n'est pas fondée à soutenir qu' 'accessoirement l'employeur détourne le droit disciplinaire et prive le salarié de garanties de défense', dans la mesure où d'une part, au delà du droit d'assistance du salarié lors de l'entretien tel que prévu par l'article L 1237-12 du code du travail, l'une ou l'autre des parties dispose d'un délai d'un rétraction prévu par l'article L 1237-13 du code et d'autre part qu'il est mentionné, en l'espèce, dans la convention conclue entre les parties, de manière manuscrite, que madame L. B. confirme que son employeur lui a rappelé qu'elle avait la possibilité de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui

pourraient l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits'.

En l'absence de limitation de l'appel à certains chefs du jugement, la dévolution s'opère pour le tout; la cour doit donc confirmer les chefs du jugement qui n'ont pas été critiqués en vertu du principe selon lequel les juges d'appel ne peuvent que confirmer les dispositions du jugement contre lesquelles les parties n'ont dirigé aucun moyen d'appel; par suite, le jugement déféré qui a rejeté la demande de régularisation des documents de rupture dont l'attestation Assedic, sera confirmé.

Par suite, il y a lieu de confirmer le jugement déféré dans toutes ses dispositions.

L'appelante qui succombe supportera les dépens d'appel, sans qu'il y ait lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au profit de la partie intimée.

PAR CES MOTIFS

La cour,

Confirme le jugement déféré,

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile,

Laisse les dépens d'appel à la charge de l'appelante.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT

Composition de la juridiction : Monsieur Pierre D'HERVE, SCP KIRKYACHARIAN
YEHEZKIELY, Bernard RICHER

Décision attaquée : C. Prud. Montpellier, Montpellier 9 avril 2010