

CONTRAT DE TRAVAIL – Rupture – Prise d’acte par le salarié – Griefs imputés à l’employeur – Mise en cause de la qualification et du degré de subordination – Rupture produisant les effets d’un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

COUR D’APPEL DE PARIS (18^e Ch. E) 14 janvier 2005
T. contre Société IdF Habitat

EXPOSE DES FAITS DE LA PROCEDURE ET DES PRETENTIONS DES PARTIES

Mme T. a été engagée pour une durée indéterminée en qualité de "comptable" par la société d'HLM La Campinoise d'Habitation à compter du 27 juillet 1982.

Elle est devenue "chef du bureau du personnel", avec un statut d'agent de maîtrise, à compter du 1^{er} novembre 1983.

A compter du 1^{er} janvier 1992, elle a été classée "responsable de bureau deuxième échelon, maîtrise 2, niveau 2".

A compter du 1^{er} octobre 1992, l'employeur a attribué à Mme T., sous l'autorité du directeur financier, avec la même qualification et la même rémunération, des fonctions de contrôleur budgétaire.

A compter du 1^{er} janvier 1998, le contrat de travail de Mme T. a été transféré au sein du GIE IdF Habitat aux droits duquel se trouve la SA d'HLM IdF Habitat (la société).

Le 21 mai 1999, Mme T. a reçu notification de sa fiche de poste en qualité de responsable de bureau prévoyant, sous l'autorité du directeur financier, sa participation à l'élaboration budgétaire et au suivi budgétaire des différentes sociétés d'HLM du GIE et du suivi des charges locatives.

A la suite de la réorganisation de la direction financière et de la gestion locative, la société a décidé de créer un poste de contrôleur de gestion et de confier à des antennes de gestion le suivi des charges locatives.

Par lettre du 29 juin 2001, la société a informé Mme T. qu'elle lui confiait le poste de "responsable du bureau du personnel" sous la responsabilité du contrôleur de gestion au sein de la direction financière avec promotion au statut de cadre sans modification de rémunération, ces fonctions comprenant la responsabilité de la paie et de l'administration du personnel.

Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 2 juillet 2001, Mme T. prenait l'initiative de la rupture du contrat de travail dans les termes suivants :

"(...) je ne peux consentir au reclassement que vous me proposez alors même que ce poste ne correspond plus à mes qualifications actuelles et ne peux l'accepter comme une "promotion" puisque ceci se ferait sans augmentation de salaire mais en changeant simplement ma qualification.

"Puisque vous considérez qu'il ne s'agit pas d'une suppression de poste de contrôleur budgétaire et que vous avez insisté sur le fait que vous ne reviendriez pas sur votre décision de me muter comme responsable du bureau du personnel, poste pour lequel j'ai été embauchée il y a dix-neuf ans, je me trouve dans l'obligation de prendre acte de la rupture de mon contrat de travail.

"En, conséquence, je vous donne par la présente ma démission à dater de ce jour (...)".

Contestant les conditions de la rupture du contrat de travail, Mme T. a saisi le 10 août 2001 le conseil de prud'hommes aux fins d'indemnisation.

Par jugement du 17 juin 2003, le Conseil de prud'hommes de Créteil, statuant en formation de départage, a débouté Mme T. de l'ensemble de ses demandes (indemnité de préavis et congés payés afférents, indemnité de licenciement, indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse).

Mme T. a formé appel contre ce jugement dont elle sollicite la réformation.

MOTIFS DE LA DECISION

1) Sur le motif de la rupture du contrat de travail :

Considérant que Mme T. soutient que la rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur qui a modifié unilatéralement le contrat de travail tant en ce qui concerne ses tâches que sa catégorie professionnelle, sa promotion en qualité de cadre étant un artifice, et a exécuté de manière déloyale le contrat de travail ;

Considérant que la société soutient qu'elle a usé de son pouvoir de direction en modifiant les conditions de travail de la salariée sans modifier son degré de subordination à la direction générale, ni sa rémunération, ni sa qualification, ni son niveau hiérarchique, Mme T. ayant clairement et sans équivoque démissionné ;

Considérant, d'une part, que la lettre de Mme T. du 2 juillet 2001 ne constitue pas une démission claire et non équivoque ;

Que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail, comme en l'espèce, en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un

licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ;

Qu'il appartient en conséquence à Mme T. de démontrer que l'employeur a manqué à ses obligations en modifiant unilatéralement son contrat de travail ;

Considérant, d'autre part, que l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, peut modifier unilatéralement les conditions de travail d'un salarié ; que la circonstance que la tâche donnée à un salarié soit différente de celle qu'il exécutait antérieurement, dès l'instant où elle ne remet pas en cause sa qualification et son niveau hiérarchique et ne modifie pas son degré de subordination ni sa rémunération, ne constitue pas une modification de son contrat de travail ;

Considérant qu'il est constant qu'au moment de la modification litigieuse, Mme T. bénéficiait d'un niveau hiérarchique d'agent de maîtrise, qu'elle était directement subordonnée au directeur financier et qu'en tant que "responsable de bureau", elle était qualifiée pour établir les budgets des sociétés d'HLM, les suivre, suivre les charges locatives, assister le directeur financier dans l'établissement des états analytiques et dans le suivi de divers dossiers (voir fiche de poste signée par Mme T. le 21 mai 1999) ;

Qu'il est également constant que depuis la fin de 1992, elle assumait à la demande expresse de son employeur (lettres des 14 octobre 1992 et 30 mars 1993) des tâches spécifiques de contrôle budgétaire de la société prévoyant l'établissement des budgets de la société, leur révision et leur contrôle (voir fiche de poste signée par Mme T. le 14 octobre 1992) ;

Que l'organigramme de la direction financière établi en juillet 1998 la fait apparaître comme chargée du contrôle du budget, au même rang que le chef comptable qui a sous son autorité six agents dont celui chargé des paies du personnel, et en dépendance directe du directeur financier ;

Considérant qu'en devenant responsable du bureau du personnel, Mme T. changeait de tâches puisque celles-ci ne concernent que la gestion du personnel ;

Que sa qualification a été à l'évidence modifiée puisque les fonctions de contrôle budgétaire devaient l'amener en cas de réussite, selon la promesse de la société (lettre du 30 mars 1993) à un statut de cadre tandis qu'aucune perspective de cet ordre n'était attachée à la fonction de chef du bureau du personnel, confiée après le départ de Mme T. à un agent de maîtrise (procès-verbal du comité d'entreprise du 23 août 2001) ;

Que la lecture même des contenus des postes fait ressortir que si Mme T. avait la compétence requise pour être chef du bureau du personnel, son parcours dans l'entreprise depuis 1993 au titre du contrôle budgétaire l'avait placée à un niveau de qualification supérieur ;

Qu'en outre, le degré de subordination de Mme T. en tant que chef du bureau du personnel était modifié puisqu'elle était placée sous l'autorité du contrôleur de gestion au sein de la direction financière et non plus sous l'autorité directe du directeur financier ;

Qu'enfin la circonstance que lui était accordé le statut de cadre comportant, selon la société, des avantages nouveaux (mutuelle, assurances, retraite) ne saurait être analysée comme la preuve d'une promotion puisque qu'elle n'était assortie d'aucune augmentation de salaire ni d'aucune responsabilité correspondante ;

Considérant qu'il ressort de l'ensemble de ces constatations que l'employeur a modifié unilatéralement le contrat de travail de Mme T. en remettant en cause sa qualification et son degré de subordination ;

Que Mme T. était donc bien fondée à prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ; que cette prise d'acte de rupture doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le jugement sera réformé en ce sens ;

2) Sur les demandes consécutives à la rupture du contrat de travail

a) Sur le solde d'indemnité de préavis :

Considérant que Mme T. sollicite une indemnité correspondant, en application de la convention collective, à deux mois de préavis ;

Considérant la société conteste cette demande au motif que Mme T. n'a pas effectué le préavis dû à l'employeur ;

Considérant qu'il résulte de l'article 17 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM que le préavis est de deux mois pour les salariés justifiant de plus de deux ans d'ancienneté ;

Considérant qu'il résulte des pièces versées aux débats (attestation ASSEDIC et lettre du 6 juillet 2001 de la société) que Mme T. a bénéficié d'un préavis d'un mois ; qu'il lui est donc dû un complément de préavis d'un mois ; que la société sera condamnée au paiement de la somme de 2 698,57 € de ce chef outre celle de 269,86 € au titre des congés payés afférents ;

b) Sur l'indemnité conventionnelle de licenciement :

Considérant qu'en application de l'article 34 de la convention collective précitée, il est dû à Mme T., compte tenu de son ancienneté et de son salaire, la somme de 17 090,95 € dont la société ne critique pas le quantum ; que la société sera condamnée au paiement de cette somme ;

c) Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Considérant qu'à la date du licenciement, Mme T. justifiait de plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise comptant plus de 11 salariés ; qu'il y a lieu de faire application de l'article L. 122-14-4 du Code du travail ;

Considérant que Mme T. justifie subir un préjudice qui excède celui dont la réparation est assurée par l'indemnité minimale prévue par le texte précité ; que la cour dispose des éléments d'appréciation suffisants pour, fixer à la somme de 48 000 € le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au paiement de laquelle la société sera condamnée avec intérêts de droit à compter de l'arrêt ; qu'il y a lieu d'appliquer la capitalisation de ces intérêts ;

3) Sur l'application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile :

Considérant qu'il est inéquitable de laisser à la charge de Mme T. la totalité des frais non compris dans les dépens ; qu'il lui sera alloué une somme de 2 000 € en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Considérant qu'il n'est pas inéquitable de laisser à la charge de la société les frais non compris dans les dépens ; qu'elle sera déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Réforme le jugement entrepris dans toutes ses dispositions ;

Statuant à nouveau :

Dit la prise d'acte de rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne la SA d'HLM IDF Habitat, prise en la personne de son représentant légal, à payer à Mme T. :

- la somme de 2 698,57 € au titre de l'indemnité de préavis ;

- la somme de 269,85 € au titre des congés payés afférents ;

- la somme de 17 090,95 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

- la somme de 48 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse avec intérêts de droit à compter de l'arrêt et capitalisation de ces intérêts ;

- la somme de 2 000 € en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Verpeaux, prés. - Mes Gayat, Rey, av.)

Note.

La Cour a donné des réponses intéressantes aux deux problèmes dont elle était saisie. En l'espèce, la salariée avait rompu le contrat de travail en raison de l'attitude imputée à l'entreprise, en qualifiant cette rupture de "démission".

Le premier problème était de savoir si cette rupture, qui n'était pas l'expression du bon vouloir du salarié mais l'expression de sa réaction au comportement fautif imputé à l'employeur, était véritablement une démission ou était imputable à l'employeur.

La Cour d'appel écarte dans un premier temps la qualification de démission en assimilant de façon claire et précise la "démission" motivée à la prise d'acte par le salarié d'une rupture imputable à l'employeur. Comme toujours, il appartient au juge, en application de l'article 12 du NCPC, de donner aux faits et aux actes juridiques leurs exactes qualifications juridiques sans s'arrêter à celles évoquées par les parties. Ce qui fut fait en l'espèce.

L'ensemble du régime juridique applicable aux prises d'actes par le salarié d'une rupture dont il impute la responsabilité à l'employeur est donc applicable aux "démissions" motivées. Les deux actes ont la même nature juridique (ce que retient la Cour de cassation dans un arrêt du 19 octobre 2004, Dr. Ouv. 2005, p. 71).

L'application de ce régime conduit la Cour d'appel, dans un second temps à apprécier la réalité et le sérieux des griefs imputés à l'employeur. La salariée faisait valoir une série de comportements fautifs quant à sa position hiérarchique et à l'utilisation de ses compétences et soutenait avoir subi une modification unilatérale de son contrat de travail.

L'employeur faisait valoir qu'il avait agi dans l'intérêts de l'entreprise, sans faute, en usant de façon légitime de son pouvoir de direction pour modifier les conditions de travail de la salariée.

De façon très précise et détaillée, la Cour analyse chacun des griefs invoqués par la salariée, les considère comme étant établis et en conclut qu'il y a bien caractérisation de la faute de l'employeur justifiant que la rupture produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans ce cadre, un dernier point mérite de retenir l'attention. Les prises d'actes à l'initiative des salariés sont souvent des prises de risque importantes pour ceux-ci. En effet, les ASSEDIC n'indemnisent pas automatiquement les périodes de chômage consécutives à de telles ruptures.

Le préjudice subi, du fait de la perte de rémunération, est dans ces situations particulièrement important. La Cour retient l'importance de ce préjudice "qui excède celui dont la réparation est assurée par l'indemnité minimale" prévue à l'article L 122-14-4 du Code du travail. La Cour n'hésite pas à allouer l'équivalent de dix-huit mois de salaire à ce titre. Cette décision doit être saluée car bien souvent les juridictions prud'homales s'en tiennent à l'indemnité minimale sans tenir compte de l'ensemble des préjudices subis du fait d'une rupture du contrat de travail, préjudices qui ne sauraient, de surcroît, être réduits à la seule perte de rémunération.