

CONSEILS DE PRUD'HOMMES – Procédure – Demande initiale – Exécution du contrat de travail – Modification en cours d'instance par une prise d'acte de la rupture – Conditions – Demande additionnelle.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 8 juillet 2003
GIE Pari Mutuel Hippodrome contre F. et a.

Attendu que M. F., Mmes M., Mo., J. et D. et M. Fe. ont été employés par le Pari Mutuel Hippodrome pour exercer les fonctions de guichetier dans le cadre de contrats à durée déterminée journaliers qui se sont succédé de façon intermittente pendant plusieurs années ;

qu'ils ont saisi le Conseil de prud'hommes pour obtenir la requalification de ces contrats à temps partiel en contrats à durée indéterminée à temps complet ainsi que le paiement de différentes sommes ;

Sur le pourvoi principal de l'employeur (...)

Sur le pourvoi incident des salariés (...)

Sur le troisième moyen soulevé par M. F. et Mme M. :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt d'avoir dit que la prise d'acte de la rupture des contrats par M. F. et par Mme M. ne s'analysait pas en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de les avoir déboutés de leurs demandes au titre de la rupture, alors, selon le moyen, que la requalification par le juge d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne crée pas le contrat à durée indéterminée mais ne fait que le constater; que le contrat de travail des salariés doit être considéré *ab initio* comme ayant été conclu à durée indéterminée ; que lorsque l'employeur méconnaît ses obligations, la rupture du contrat de travail lui est imputable ; que la Cour d'appel, qui a constaté que le contrat devait être requalifié et a alloué en conséquence des rappels de rémunération et primes indûment non payées, ce dont il résultait que l'employeur avait méconnu ses obligations, a néanmoins refusé de tirer de ses constatations les conséquences qui s'en déduisaient au regard des articles L. 122-14-3. L. 122-6 et L. 122-9 du Code du travail ;

Note.

Il est certainement paradoxal de mettre en exergue une décision, aujourd'hui peu commentée, pour la critiquer et tenter de la faire oublier. Si la Cour de cassation et la doctrine ne lui accordent pas d'importance dans la construction de la théorie de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail, des praticiens seront sûrement tentés de trouver dans cette décision isolée, l'occasion de perturber les prises d'actes rendues nécessaires par le comportement de l'employeur et la durée des procès.

L'arrêt du 8 juillet 2003 estime donc que le salarié qui a engagé une action contre son employeur tendant à l'exécution du contrat de travail, n'est pas en droit, en cours d'instance de prendre acte de la rupture du contrat de travail en raison des faits dont il a saisi la juridiction prud'homale. Il lui appartiendrait alors, en application de l'article 65 du NCPC de modifier ses prétentions en formant une demande additionnelle en résiliation dudit contrat.

La portée de cet arrêt doit d'abord être limitée à son objet. La demande initiale doit donc porter sur l'exécution du contrat de travail. Tel n'est pas le cas d'une prise d'acte de rupture au cours d'une instance engagée sur une demande de résiliation judiciaire (en ce sens CA Aix, 22 sept. 2004 ci-après, n. J. Ferraro).

De même, l'interdiction puisqu'il faut l'appeler comme cela, ne joue que s'il y a stricte identité des faits à la base des demandes successives. L'évolution des situations de fait dans les relations de travail est le plus souvent constatée et l'évolution des décisions doit, dès lors, être admise.

Mais, au-delà, certaines contraintes de l'existence paraissent totalement ignorées du juge.

En sommant le salarié qui a l'audace de demander en justice l'exécution de son contrat, de s'y tenir pendant toute la durée du procès, la Cour de cassation révèle peut-être son ignorance des conditions dans lesquelles les affaires lui parviennent. En tous les cas, l'effet le plus sûr de cette décision est d'encourager les salariés à demander la réparation financière de leur préjudice plutôt que le respect de leur droit. La logique indemnitaire, une nouvelle fois.

En outre, il ne se trouve pas de justification théorique à une telle solution qui aliène le droit du salarié de rompre le contrat en faisant valoir la cause et les mérites de cette décision et préserve la résistance de l'employeur à l'exécution du contrat.

L'article 65 du NCPC offre une faculté aux parties ; il ne les contraint pas. Bien plus, le principe d'unicité d'instance implique qu'il soit tenu compte de l'évolution des relations contractuelles jusqu'à la clôture des débats et la présentation de demandes nouvelles fondées sur des éléments nouveaux ou non, au cas particulier, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail.

Mais attendu que, dès lors qu'il a engagé une action contre son employeur tendant à l'exécution du contrat de travail, un salarié n'est pas en droit, pendant le cours de l'instance, de prendre acte de la rupture du contrat à raison des faits dont il a saisi la juridiction prud'homale ; que s'il estime que les manquements reprochés à l'employeur rendent impossible la poursuite de la relation contractuelle, il lui appartient alors, en application de l'article 65 du nouveau Code de procédure civile, de modifier ses prétentions antérieures en formant une demande additionnelle en résiliation dudit contrat ; que par ce motif la décision est légalement justifiée ;

Mais sur le deuxième moyen commun à tous les salariés (...)

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, en ses seules dispositions ayant débouté les salariés de leurs demandes tendant à obtenir la revalorisation de leur coefficient, l'arrêt.

(M. Sargos, prés. - M. Poisot, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Célice, Blanpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)