

LICENCIEMENT – Indemnité prévue par le contrat individuel de travail – Cumul avec l'indemnité pour absence de cause réelle et sérieuse (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 28 février 2006

P. contre Sté Kooga et autres

Sur le moyen unique :

Vu les articles 1134 du Code civil et L. 122-14-4, L. 122-14-5, L. 122-14-7, alinéa 3, du Code du travail ;

Attendu que lorsque les parties sont convenues que le salarié percevra, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité contractuelle, celle-ci se cumule avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. P. a été embauché par la société Kooga France, filiale de la société de droit anglais Kooga sports limited, en tant que "manager général" à compter du 1^{er} décembre 2000 ; que son contrat de travail contenait une clause aux termes de laquelle, en cas de licenciement, quel qu'en soit le motif, le salarié percevrait une indemnité égale à dix-huit mois de salaire ; que M. P. a été licencié le 3 avril 2002 ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel énonce que l'indemnité contractuelle de licenciement indemnise également l'absence de cause réelle et sérieuse, les dommages-intérêts s'appréciant en fonction du préjudice subi, par application de l'article L. 122-14-5 du Code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule.

(MM. Sargos, prés. – Béraud, rapp. – Foerst, av. gén. – M^e de Nervo, av.)

Note.

L'arrêt sus-rapporté (P+B) rappelle que l'indemnité prévue par le contrat individuel de travail pour être versée au salarié en cas de licenciement peut se cumuler avec l'indemnisation de l'absence de cause réelle et sérieuse due par application des articles L. 122-14-4 et L. 122-14-5 du Code du travail.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (1).

Ce type de clause, négociée par l'employeur et le salarié au moment de l'embauche, n'est fréquente que chez les cadres de haut niveau pour lesquels l'indemnisation intervient en années de salaire. En l'occurrence, elle était de dix-huit mois soit une année et demi et concernait le directeur général ("manager général") de la filiale française d'une société britannique. Elle a pour objet d'assurer une certaine garantie d'emploi à ce personnel, le coût du licenciement jouant comme un frein à la liberté de l'employeur de mettre fin au contrat.

La Cour de cassation écarte à cet égard l'argument selon lequel l'indemnité contractuelle fait double emploi avec l'indemnisation légale, ce qui résulterait implicitement de la possibilité de cumul. D'une part, cette dernière n'assure pas dans les faits une réparation intégrale du préjudice subi et fixe des planchers d'indemnisation qui joueront en réalité comme des plafonds. D'autre part, la clause visant en général "tout licenciement quel qu'il soit" pourra s'appliquer même si le licenciement a une cause réelle et sérieuse.

Toutefois, elle n'étend pas la possibilité du cumul aux indemnités conventionnelles, c'est-à-dire résultant d'une convention ou d'un accord collectif (2).

Cette distinction semble être due à la différence de nature des deux supports. Les clauses des conventions et accords collectifs ne sont pas personnalisées alors que celles incluses dans le contrat de travail le sont. L'avantage concerne le titulaire du contrat et non un ensemble de salariés non identifiés.

L'indemnité conventionnelle va se substituer à l'indemnité légale de l'article L. 122-9 du Code du travail, mais ne se cumulera pas avec elle. Par contre, l'indemnité contractuelle, parce qu'elle constitue un supplément d'indemnisation voulu par les parties, se cumulera.

Cette différence comporte une seconde conséquence sur la faculté pour le juge de réduire ou d'augmenter le montant de l'indemnité suivant qu'il la trouve excessive ou dérisoire.

Le caractère élevé des indemnités contractuelles a motivé une jurisprudence accordant au juge une possibilité de révision qui sera utilisée pour réduire des montants excessifs (3).

Le fondement du pouvoir ainsi reconnu au juge de modifier *a posteriori* la volonté des parties a été recherché dans l'article 1152 du Code civil en assimilant l'indemnisation contractuelle à une clause pénale. Cette assimilation posait toutefois un certain nombre de problèmes (4).

Le débat ouvert en doctrine tournait autour de la question de savoir si l'indemnité contractuelle de licenciement était non seulement dissuasive mais aussi indemnitaire. Dans le second cas, le pouvoir de révision du juge disparaissait.

Telle est la position prise par la Cour de cassation dans l'arrêt du 17 octobre 1996 commenté par M. Desfossez, les parties ayant stipulé "*pour tenir compte de la difficulté pour le salarié de retrouver un emploi équivalent aux mêmes conditions*".

Faudrait-il en conclure que le pouvoir de révision du juge n'existerait pas lorsque la clause viserait la réparation d'un préjudice particulier ?

L'arrêt sus-rapporté ne s'est pas prononcé sur cette question en se bornant à statuer sur la possibilité de cumul des indemnités. Elle reste donc ouverte.

Francis Saramito

(1) Cass. Soc. 6 juin 1986, Bull. civ. V n° 288, D. 1986 jur. 558 note Karaquillo.

(2) Cass. Soc. 14 mai 1987, Bull. civ. V n° 320, JCP ed. E 1988-II-15.128, note Desfossez.

(3) Cass. Soc. 16 décembre 1979, JCP 1980-II-13.432 ; 5 juin 1986, précité ; 14 mai 1987, précité.

(4) Voir "La révision judiciaire des indemnités contractuelles des licenciements", Henry Blaise, DS 1980-365 ; "Les indemnités contractuelles de licenciement sont-elles encore réductibles", Desfossez, Dalloz 1997 jurisprudence p. 179.