

CONTRAT DE TRAVAIL – Introduction d’une action en justice en exécution du contrat à l’initiative du salarié – Prise d’acte ultérieure de la rupture du contrat pour les mêmes motifs – Possibilité (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 21 décembre 2006

Société Tomy France contre G. et a.

Attendu que Mme G. a été engagée par la société Tomy France à compter du 1^{er} mars 1998 en qualité de chef de produit ; qu’elle bénéficiait, au titre de sa rémunération, d’une prime annuelle de motivation dite “incentive” ; que n’ayant obtenu, à la suite d’une action en référé, le paiement que d’une partie de la prime due, elle a saisi la juridiction prud’homale le 20 octobre 2000, afin d’obtenir le paiement de la partie manquante ; que le 14 novembre 2000, elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail en reprochant à son employeur le non-paiement complet de la prime dite “incentive” ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l’arrêt attaqué (Chambéry, 30 mars 2004) d’avoir dit que la rupture du

contrat de travail de la salariée dont elle avait pris acte le 14 novembre 2000 s’analyse en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de l’avoir en conséquence condamnée au paiement de diverses sommes et de l’avoir déboutée de sa demande de dommages-intérêts pour non-respect du préavis, alors, selon le moyen, que lorsque le salarié a engagé une action contre son employeur tendant à l’exécution de son contrat de travail, il n’est pas en droit pendant le cours de l’instance de prendre acte de la rupture à raison des faits dont il a saisi la juridiction prud’homale, qu’il peut seulement le cas échéant saisir la juridiction d’une demande additionnelle tendant à voir prononcer par celle-ci la résiliation judiciaire de son contrat de travail ; qu’en l’espèce, il était constant que Mme G. avait pris acte de la

rupture de son contrat de travail le 14 novembre 2000 à raison du non-paiement par la société Tomy France d'un solde de prime incentive, postérieurement à sa saisine de la juridiction prud'homale le 20 octobre 2000 d'une demande tendant au paiement de cette même prime ; qu'en décidant que la salariée avait pu valablement prendre acte de la rupture de son contrat de travail avant l'audience de conciliation devant la juridiction prud'homale, et en faisant produire les effets d'un licenciement abusif à ladite prise d'acte, la Cour d'appel a violé les articles L. 122-4 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu qu'un salarié qui agit en justice contre son employeur en exécution d'une obligation née du contrat de travail peut toujours prendre acte de la rupture du contrat, que ce soit en raison des faits dont il a saisi le Conseil de prud'hommes ou pour d'autres faits ; qu'une telle prise d'acte 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 ;

Et attendu que la Cour d'appel a souverainement apprécié la gravité du manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen :

Vu les articles L. 223-11 et L. 223-14 du Code du travail ;

Attendu que pour confirmer la condamnation de l'employeur à payer une somme à titre d'indemnité de congés payés afférents à la prime dite "incentive", la Cour d'appel

retient que les congés payés n'ont pas été inclus dans la prime "incentive" reconnue au moment de l'audience de référé du 11 octobre 2000, et que le Conseil de prud'hommes n'a pas fait d'erreur en calculant les congés payés sur la totalité de la prime ;

Qu'en statuant ainsi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si l'indemnité de congés payés afférente à la partie de la prime réglée lors de l'audience de référé n'avait pas été payée après cette audience, ainsi qu'il était mentionné dans le bulletin de paie de novembre 2000, de sorte que l'employeur n'était plus redevable que d'un solde et non de la totalité de l'indemnité de congés payés afférente à l'ensemble de la prime, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce que l'arrêt a déclaré non fondé l'appel incident de la société Tomy France, en ce qu'il demandait la condamnation de Mme G. au paiement d'une somme de 973,04 euros à titre de trop perçu sur l'indemnité compensatrice de congés payés, l'arrêt rendu le 30 mars 2004, entre les parties, par la Cour d'appel de Chambéry ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Grenoble ;

(M. Sargos, prés. - M. Gosselin, rapp. - M. Legoux, av. gén. - SCP Gatineau, Me Ricard, av.)

Note.

L'arrêt rendu par la Cour de cassation le 21 décembre 2006, promis à la plus large publication, constitue une nouvelle avancée dans le processus d'autonomisation de la prise d'acte de la rupture face aux procédés concurrents, alternatifs de résiliation du contrat de travail à la disposition du salarié.

La haute juridiction lève, en effet, la dernière hypothèque pesant sur l'exercice de cette faculté unilatérale de rompre le contrat aux torts de l'employeur. Il convient effectivement de rappeler que, jusqu'à cette date, la perspective d'une prise d'acte de la rupture, en cours d'instance, était fermée au salarié qui avait diligemment initialement une action pour obtenir de l'employeur l'exécution du contrat de travail (1). Il lui restait, toutefois, une issue de secours pour échapper éventuellement au rapport de travail : il lui appartenait de modifier ses prétentions antérieures et de réorienter sa demande en sollicitant du juge la résiliation du contrat. Les hauts magistrats lui enjoignaient en quelque sorte de s'en tenir à la démarche judiciaire initiée. Puisqu'il avait choisi cette voie, il ne pouvait s'en écarter en dénonçant, sans attendre, le lien contractuel, affecté par les agissements de l'employeur. L'option judiciaire initialement retenue l'enfermait. Il en était prisonnier. Il ne disposait plus de son libre arbitre quant à l'appréciation du mode de rupture le mieux approprié à sa situation. Certes, la procédure de résiliation judiciaire envisageable lui offrait un certain confort, en préservant le devenir contractuel suspendu à la décision du juge. Mais elle restait la voie unique, imposée, si le salarié entendait se libérer du contrat en faisant porter les torts à son employeur. La marge de manœuvre était étroite. La capacité d'action du salarié était indéniablement restreinte.

La Cour de cassation, dans un souci d'harmonisation, ne pouvait laisser perdurer, sans contradiction ni incohérence, pareille solution, dès lors que, dans un arrêt du 31 octobre 2006, elle donnait sa pleine efficacité à une prise d'acte de la rupture, pourtant décidée en cours d'instance, consécutivement à une demande de résiliation judiciaire (2).

(1) Cass soc 8 juillet 2003, Dr. Ouv. mars 2005 p. 110, note D. Joseph. Arrêt sur lequel reviennent J. Ferraro *in* « Résiliation judiciaire, prise d'acte de la rupture et office du juge », Dr. Ouv. sept. 2005, p. 377, spécialement p. 379 et M. Sabatte, « La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié à l'épreuve de la jurisprudence » Dr. Ouv. déc. 2005 p. 533, spécialement p. 535 et 536. Voir également les observations de G. Couturier et J.E. Ray, Dr. soc. sept-oct. 2003 p. 820 et 823.

(2) Sur l'articulation entre une demande de résiliation judiciaire et une prise d'acte consécutive, voir les observations de J. Ferraro sous CA d'Aix 22 sept 2004, Dr. Ouv. mars 2005 p. 112. A propos de l'arrêt de la Cour de cassation du 31 oct. 2006 voir la chronique de J.Y. Frouin RJS 1/ 07 p. 3. Du même auteur, "Etude sur les ruptures du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié", Rev. Dr. trav., mars 2007 p. 150 spécialement p. 157, 158. Voir également les observations de P. Lokiec, Dalloz 2007, panorama p. 689.

Le salarié a désormais toute latitude pour ajuster sa réaction aux manquements de l'employeur. Il lui est possible d'adapter sa riposte, de la faire évoluer, de la graduer, dans le cadre d'un contentieux, sans être captif de sa requête initiale. Engagé prudemment dans une procédure judiciaire, il peut, sous la pression d'une situation devenue conflictuelle, changer de stratégie et inscrire sa demande dans une logique de rupture immédiate. Cette inflexion lui est permise. La dégradation de la relation de travail prévisible dans un tel contexte, vient, en effet, souvent contrarier l'orientation première de l'action engagée et remettre en cause sa pertinence.

Ainsi, sans attendre la décision des juges, préalablement saisis d'une demande d'exécution ou même de résiliation du contrat, le salarié a la liberté de se faire justice à lui-même et de prendre acte de la rupture, en se prévalant de l'inconduite caractérisée de son employeur. C'est qu'il estime alors préférable de s'affranchir, au plus vite, du contrat dont l'avenir lui semble irrémédiablement compromis et de clore, sans délai, son exécution.

En se déliant de ses engagements, il prend toutefois des risques.

Ce revirement jurisprudentiel attendu, contribue utilement à renforcer la singularité de la prise d'acte de la rupture par le salarié. Sa spécificité et son particularisme ressortent et tranchent avec les mécanismes voisins servant à rompre le contrat de travail.

Bernard Boudias, *Maître de conférence à l'Université de Bourgogne*