

RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL Rupture amiable – Rupture imposée par l’employeur en dehors du cadre légal de la rupture conventionnelle homologuée (RCH) – Rupture produisant les effets d’un licenciement sans cause réelle et sérieuse (oui) – Caractère préalable de la question de la validité de la rupture amiable sur celle relative à l’imputabilité de la rupture – Article L. 1237-11 du Code du travail.

COUR DE CASSATION 21 décembre 2017
Mme X c. M. Y. (La Maison du Surgelé) (p. n° 16-12.780)

Mme X... a été engagée par M. Y... comme préparatrice polyvalente à temps partiel à compter du 25 mai 2008, le lieu de travail étant stipulé à Saint-André ; que, le 4 janvier 2010, l’employeur lui a notifié son changement de lieu de travail pour le 1^{er} mars suivant,

à la ville du Port ; que la salariée a saisi la juridiction prud’homale en indemnisation de la rupture de son contrat de travail ;

Attendu que l’employeur fait grief à l’arrêt de dire que la rupture amiable du contrat de travail de la

salariée devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner à lui payer diverses sommes à ce titre alors, selon le moyen :

1°/ que le fait qu'une lettre de démission ait été établie en présence de l'employeur ne suffit pas à rendre équivoque la démission ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a considéré que la lettre de la salariée ne pouvait pas être tenue comme manifestant la réalité de sa démission, en se contentant d'affirmer que celle-ci était équivoque, « dès lors qu'elle était rédigée en présence ou par l'employeur » ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si le fait que la salariée ne s'était plus présentée à son poste ensuite et n'ait contestée sa démission que près d'un an plus tard ne permettaient pas de lever toute équivoque sur son intention de démissionner, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du Code civil et L. 1231-1 du Code du travail ;

2°/ que les juges du fond ne peuvent statuer par des motifs hypothétiques ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a considéré que la lettre de la salariée ne pouvait pas être tenue comme manifestant de manière univoque son intention de démissionner, en se contentant d'affirmer que celle-ci était équivoque « dès lors qu'elle était rédigée en présence ou par l'employeur » ; qu'en statuant ainsi, sans déterminer si l'employeur était présent, ou non, ni s'il avait, ou non, rédigé la lettre, la cour d'appel s'est contentée de motifs purement hypothétiques et a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

3°/ que les juges du fond doivent préciser les pièces sur lesquelles ils fondent leur conviction ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a considéré que la lettre de la salariée ne pouvait pas être tenue comme manifestant la réalité de sa démission, en se contentant d'affirmer que celle-ci était équivoque « dès lors qu'elle était rédigée en présence ou par l'employeur » ; qu'en statuant ainsi sans préciser les éléments de preuve laissant à penser que tel aurait pu être le cas, la cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

4°/ que la rupture d'un commun accord d'un contrat de travail suppose la manifestation d'une volonté concordante de l'employeur et du salarié ; qu'en l'espèce, pour considérer que la lettre de démission signée de la salariée manifestait en réalité une rupture amiable du contrat de travail, la cour d'appel a simplement constaté que ladite lettre faisait état de la rupture du contrat « d'un comme un accord entre Mme X... et La Maison du surgelé M. Y... » ; qu'en statuant ainsi, sans constater le moindre élément permettant d'établir l'existence d'un consentement de l'exposant à la rupture dudit contrat par ledit courrier et à ses motifs, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil, ensemble les articles L. 1231-1 et L. 1237-11 du Code du travail ;

Mais attendu qu'appréciant souverainement la portée des éléments de fait et de preuve, sans être tenue de s'expliquer spécialement sur chacun d'eux, la cour d'appel, qui a constaté que l'acte du 15 mars 2010 concrétisait une rupture amiable du contrat de travail imposée par l'employeur en dehors du cadre légal de la rupture conventionnelle, a, sans avoir à procéder à des recherches que ses constatations rendaient inopérantes, décidé à bon droit que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

(Mme Guyot, prés. - SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, av.)

Note.

Dans cette espèce, une salariée occupant un poste de préparatrice polyvalente s'est vu notifier un changement de lieu de travail. Peu après, elle a signé une lettre indiquant que son contrat de travail était rompu d'un commun accord en raison du changement de lieu de travail. Textuellement, la lettre de la salariée indiquait comme objet « rupture de contrat de comme un accord » (*sic*) et mentionnait « nous venons par la présente vous faire part de la rupture du contrat de travail d'un comme un accord entre Madame X... et l'entreprise La Maison du Surgelé Monsieur Y... Motif : raisons de proximité du travail vu le changement récent de domiciliation de l'entreprise ».

Mais cet accord n'était peut-être pas aussi « commun » qu'il n'y paraissait. En effet, par la suite, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'indemnisation de la rupture de son contrat de travail. Pour sa défense, l'employeur prétendait que la lettre était une lettre de démission et que la salariée avait donc démissionné. Après avoir été condamné par une cour d'appel à verser à la salariée des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'employeur s'est pourvu en cassation.

Par un arrêt du 21 décembre 2017, la Cour de cassation rejette son pourvoi. Elle suit le raisonnement suivant. Dès lors qu'il est constaté que l'acte rompant le contrat de travail concrétise une rupture amiable du contrat imposée par l'employeur en dehors du cadre légal de la rupture conventionnelle, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La solution adoptée par la Cour de cassation est parfaitement conforme à sa jurisprudence relative aux ruptures amiables conclues hors du cadre de la

rupture conventionnelle homologuée (1). Mais, là n'est pas ce qui fait l'intérêt de cet arrêt.

Une rupture amiable du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

Cet arrêt mérite d'être signalé car les faits de l'espèce introduisent un élément de complexité qui rend particulièrement délicate la qualification de l'acte de rupture et qui amène à s'interroger sur la question juridique retenue par les juges.

Il convient au préalable d'observer que la Cour de cassation qualifie l'acte en cause de « *rupture amiable du contrat imposée par l'employeur* ». Comment une rupture amiable pourrait-elle être imposée ? Si tel était le cas, elle ne serait pas amiable. Du moins elle serait contestable (2).

Cependant, tel n'est pas, à notre sens, la signification que la Cour de cassation donne au terme « *imposé* » dans cet arrêt. Il semble signifier d'abord que l'employeur a pris l'initiative d'organiser la conclusion d'une rupture amiable irrégulière. Même s'il est également vrai que les circonstances étaient douteuses, puisque ladite lettre a été « *rédigée en présence de l'employeur ou par l'employeur* ». Mais au demeurant telle n'était pas la question retenue par les juges.

En présence d'une rupture amiable la question de l'imputabilité de la rupture ne se pose pas

Devant les juges, l'employeur tentait d'amener la discussion sur d'autres terrains que celui de la validité de la rupture amiable, notamment sur celui de l'imputabilité de la rupture (3). Il cherchait à placer la discussion sur le terrain de la démission équivoque et ainsi, finalement, de l'imputabilité de la rupture, tout en prétendant que le fait que la lettre de démission ait été établie en présence de l'employeur ne suffisait pas à rendre équivoque la démission de la salariée (4). Selon lui, pour que la rupture produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la salariée devait être en mesure de démontrer, d'abord le

caractère équivoque de sa démission, ensuite que la rupture était imputable à l'employeur.

Avant tout, notons que la Cour de cassation s'en remet à l'appréciation souveraine des juges du fond pour caractériser l'existence d'une rupture amiable du contrat de travail et que les faits de l'espèce permettent de penser que la production d'un acte s'apparentant à une rupture amiable pourrait suffire. En l'occurrence, comme cela a été exposé, il s'agissait d'une lettre faisant état d'une rupture d'un commun accord qui avait été signée par la seule salariée, mais dont il était établi qu'elle avait été écrite en présence de l'employeur. De plus, l'acceptation de l'employeur pouvait également se déduire du fait qu'il n'avait pas contesté cette lettre de la salariée et que la relation de travail avait manifestement pris fin par l'effet de cette lettre, sans que la salariée ne soit licenciée.

Mais, surtout, pour la Cour de cassation, dès lors qu'il est constaté qu'un acte concrétise une rupture amiable en dehors du cadre légal de la rupture conventionnelle homologuée, il n'y a pas lieu de rechercher à qui la rupture est imputable. Il en ressort que la question de la validité de la rupture amiable doit être posée en priorité, préalablement à celle de l'imputabilité de la rupture. Cette solution présente une certaine logique dans la mesure où, dès lors que l'on se trouve en présence d'une rupture amiable ou conventionnelle, qui implique nécessairement deux parties, à la différence d'une rupture unilatérale telle une démission ou une prise d'acte, la question de l'imputabilité de la rupture ne se pose naturellement pas.

En conséquence, dès lors qu'un tel acte ne respecte pas le cadre légal de la rupture conventionnelle homologuée, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse sans qu'il n'y ait lieu de se poser la question de l'imputabilité de la rupture.

Clément Geiger,
Conseiller Confédéral, DLAJ

(1) Cass. Soc. 15 octobre 2014, n°11-22.251, BC V n°241 : sauf dispositions légales contraires (ex. : rupture intervenant dans le cadre d'un accord de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou d'un accord de rupture conventionnelle collective) la rupture du contrat de travail par accord des parties ne peut intervenir que dans les conditions prévues par l'article L.1237-11 du Code du travail relatif à la rupture conventionnelle. Faute de quoi, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(2) Le consentement des parties doit être libre, faute de quoi l'acte est nul et produit les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse : Cass. Soc. 16 septembre 2015, n°14-13.830 Publié.

(3) La rupture du contrat de travail est généralement imputable à la partie qui en prend l'initiative, à l'exception de certaines situations : la prise d'acte de la rupture du contrat de travail (v. par ex. : Cass. Soc. 25 juin 2003, n°01-42.679, BC V n°209) et la démission équivoque (v. par ex. : Cass. Soc. 9 mai 2007, n°05-40.315, BC V n°70) Aussi, lorsque l'employeur et le salarié s'imputent réciproquement la responsabilité de la rupture du contrat de travail, il incombe au juge de décider quelle est la partie à l'origine de cette rupture : v. Cass. Soc. 14 novembre 2000, n°98-42.849, BC V n°366 ; Cass. Soc. 12 janvier 2016, n°14-29.254.

(4) Voir, au stade du pourvoi en cassation, la première branche du moyen de l'employeur reproduite dans l'arrêt.