

Conventions et accords collectifs

CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS – Dispositions imposant des obligations à l'employeur à l'issue d'un congé pour convenances personnelles (formuler dans un délai de six mois deux propositions de réintégration) – A défaut, faute de l'employeur entraînant la rupture du contrat de travail.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
24 avril 2001

L. contre Institut National de l'Audiovisuel

Attendu que Mme L. a été engagée par l'Institut National de l'Audiovisuel le 1^{er} août 1975 ; qu'elle a pris, le 30 mai 1989, un congé parental qui s'est poursuivi par un congé pour convenances personnelles se terminant le 29 octobre 1993, dont elle a demandé la poursuite le 25 août 1993, ce qui lui a été refusé ; que, constatant qu'il ne lui avait pas été présenté deux propositions de poste pour sa réintégration dans le délai de six mois à compter de l'expiration de son congé, conformément à l'article VI-2-2 de la convention collective de la communication et de la production audiovisuelle, elle a sollicité le paiement d'une indemnité de licenciement ; que l'Institut national de l'audiovisuel lui a présenté une proposition de réintégration le 31 mai 1994 ; que Mme Leblond a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant au paiement d'une indemnité pour non-respect de l'article VI-2-2 de la convention collective de la communication et de la production audiovisuelle et d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L. 122-14-3 du Code du Travail, ensemble l'article VI-2-2 de la convention collective de la communication et de la production audiovisuelle ;

Attendu que, selon le second de ces textes, un congé non rémunéré peut-être accordé à tout salarié pour une période maximale de deux ans, renouvelable une fois, exceptionnellement deux fois dans les conditions fixées par l'employeur ; que le salarié doit demander sa réintégration deux mois avant l'expiration de la période de congé non rémunéré accordé au titre du présent article ; qu'à l'issue d'un ou plusieurs congés non rémunérés consécutifs accordés pour une période supérieure à six mois, l'entreprise, dans un délai de six mois son emploi ou un emploi similaire pour

lequel deux propositions doivent lui être faites par l'employeur ;

Attendu que, pour rejeter la demande de Mme Leblond, qui soutenait qu'à défaut d'avoir été réintégrée dans le délai de six mois, le contrat de travail se trouvait rompu et que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'Appel énonce que, si l'Institut national de l'audiovisuel a commis une faute certaine en n'adressant sa proposition de réintégration que le 31 mai 1994 et en ne faisant porter celle-ci que sur un seul poste, ce fait est sans incidence sur la solution du litige puisque Mme Leblond n'allègue ni n'établit que cette faute lui ait causé un préjudice ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, qu'il résultait de ces énonciations que l'employeur n'avait pas respecté les obligations mises à sa charge par la convention collective et, d'autre part, que le salarié était en droit de se prévaloir de cette faute pour soutenir que son contrat de travail avait été rompu par l'Institut national de l'audiovisuel, la Cour d'Appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ses dispositions relatives à la demande en paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(MM. Waquet, f.f. Prés. - Mme Maunand, Cons. Réf. Rapp. - M. Duplat, Av. gén.)

NOTE. – Le défaut de respect par l'employeur des obligations mises à sa charge par la convention collective n'étant pas en cause, toute la question consistait à en tirer les conséquences.

L'arrêt, objet du pourvoi, avait estimé que la faute de l'employeur n'entraînait pour le salarié une réparation que s'il démontrait l'existence d'un préjudice spécial en découlant.

Or la faute ayant consisté à empêcher à l'issue du congé la réintégration du salarié dans les conditions prévues par la convention collective, la rupture du contrat de travail était intervenue. Ce sont les règles régissant le licenciement qui devait dès lors s'appliquer et entraîner éventuellement les sanctions prévues pour l'absence de cause réelle et sérieuse, c'est à dire l'indemnité prévue par l'article L. 122-14-4 du Code du Travail qui ne dépend pas de la démonstration de l'existence d'un préjudice.