

CONTRAT DE TRAVAIL – Exécution de bonne foi par l’employeur (non) – Suppression d’un transport indispensable à l’exécution du travail par le salarié.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 10 mai 2006

L. contre Sté Gecoma

Sur le moyen unique :

Vu les articles 1134 du Code civil et L. 120-4 du Code du travail ;

Attendu que Mlle L. a été engagée le 15 octobre 1991 en qualité d’inventoriste par la société Gecoma ; que ses fonctions exigeant de se rendre, en équipe, de très bonne heure le matin, sans pouvoir utiliser les transports en commun, hors de la région parisienne, pour faire des inventaires de magasins pour des sociétés clientes, sa chef d’équipe venait la chercher à son domicile, avec la navette de l’entreprise ;

Qu’en novembre 2001, l’employeur a cessé cette "pratique"; que, soutenant qu’elle était mise dans l’impossibilité de travailler, Mlle L. a saisi la juridiction prud’homale d’une demande de résiliation du contrat de travail et sollicité la condamnation de l’employeur à lui payer diverses sommes ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes la Cour d’appel retient que la société n’avait jamais pris l’engagement d’assurer le transport de la salariée de son domicile au lieu de travail, que l’existence d’un usage n’était

pas établie et que l’existence d’une note de service prévoyant “qu’à compter du 1^{er} septembre 1999 il n’y aurait plus de ramassage du personnel ni de dépôt à domicile” était dépourvue de portée ;

Attendu, cependant, que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ;

Qu’en statuant comme elle l’a fait, alors que l’employeur, prenant en compte la spécificité de son travail d’inventoriste en équipe et l’horaire exceptionnel de prise du travail, faisait prendre la salariée depuis plus de dix ans à son domicile par un véhicule de l’entreprise et, cessant de la faire bénéficier de cet avantage lié à sa fonction, l’avait mise dans l’impossibilité de travailler, ce qui caractérisait un manquement de l’employeur à l’exécution de bonne foi du contrat de travail, la Cour d’appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse.

(Mme Mazars, f.f. prés. – M. Gosselin, rapp. – M. Foerst, av. gén. – Mes Ricard et Cossa, av.)

Note.

L’article L. 120-4 du Code du travail résultant de la loi du 17 janvier 2002 a réaffirmé pour le contrat de travail le principe de l’exécution de bonne foi déjà énoncé par le troisième alinéa de l’article 1134 du Code civil selon lequel les conventions “doivent être exécutées de bonne foi”.

En droit civil, l’absence de bonne foi ou la mauvaise foi implique le plus souvent des agissements de la part d’un contractant susceptible d’empêcher l’exécution normale par le concottractant de ses obligations contractuelles. Ils comporteront une connotation de malice ou de malveillance.

Dans le contrat de travail, ce principe concerne aussi bien le salarié que l’employeur. Mais ce dernier disposant d’un pouvoir disciplinaire, peut directement sanctionner de tels actes. L’absence de bonne foi dans l’exécution du contrat, sanctionnée par les tribunaux, apparaîtra donc la plupart du temps être de son fait (M. Plet “Bonne foi et contrat de travail”, Dr. Ouv. 2005 p. 98).

Ainsi, concernant un VRP multicate, la Cour d’appel d’Agen (RG n° 05/00293, Michelis contre Rigal), après avoir rappelé que le fondement juridique de la demande de résiliation du contrat de travail était le manquement de l’employeur à l’exécution de bonne foi du contrat énonce que “l’employeur ne peut, pour accroître son chiffre d’affaires, faire concurrence à son représentant statutaire en présentant à la vente les mêmes produits à des prix notablement inférieurs”. La Cour d’appel de Poitiers (RG n° 04/03412, 9 mai 2006) adopte une formulation de principe : “Aux termes de l’article L. 120-4 CT, le contrat de travail est exécuté de bonne foi, ce qui implique notamment que, dans l’exercice de son pouvoir de direction, l’employeur doit respecter la personne du salarié et ne peut porter atteinte à la dignité de celle-ci. La mise en place par le législateur d’une procédure de licenciement au cours de laquelle le salarié est informé et entendu participe de ces éléments”. Elle en déduit que la convocation à un entretien préalable à un licenciement pour motif économique remise à un salarié de retour de congés, ledit salarié étant immédiatement placé en dispense d’exécution de sa prestation, constitue un manquement à ce principe.

Dans l’espèce rapportée, le travail spécifique du salarié exigeait qu’il se rende de bonne heure hors de la région parisienne, en l’absence de transports en commun. L’entreprise fournissait depuis dix ans un véhicule lui permettant de se rendre à son travail.

La suppression d’un tel avantage nécessairement lié à la fonction le mettait dans l’impossibilité de travailler et “caractérisait un manquement de l’employeur à l’exécution de bonne foi du contrat de travail” qui justifierait la résiliation judiciaire.