

CONTRAT DE TRAVAIL – Prise d'acte – Office du juge – Examen des griefs (L. 122-14-3).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 4 avril 2007

G. contre Metravib RDS

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 10 mai 2005), que M. G. a été engagé par la société Metravib RDS en 1976, en qualité d'ingénieur ; qu'en 1998, il occupait le poste de directeur technique projet ; que par lettre de mission du 18 décembre 1998, il a été mis à disposition de la société PNV, filiale australienne de MVI Technologies ; que la durée maximale de sa mission était fixée à deux ans à compter du 1^{er} février 1999, avec possibilité pour chaque partie d'y mettre fin avant, sous réserve d'un préavis de quatre mois ; que les difficultés financières de PNV ont conduit la société MVI Technologies à se retirer de son capital ; qu'un contrat signé le 13 décembre 1999 entre les deux sociétés prévoyait le maintien de la mise à disposition d'un conseiller technique jusqu'au 30 juin 2000, avec possibilité de prolongation ; que le détachement de M. G. s'est prolongé jusqu'au 28 décembre 2000, date à laquelle le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'il a ensuite saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir qualifié de démission la rupture de son contrat de travail, alors, selon le moyen :

1 / qu'en cas de défaut de paiement de l'intégralité du salaire par l'employeur, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a expressément constaté que la société Metravib n'avait pas payé à M. G. l'intégralité de ses salaires pour les mois de juillet à décembre 2000 ; qu'en refusant d'en déduire que la

prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par M. G. devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, et partant a violé l'article L. 122-4 du Code du travail ;

2 / qu'outre une diminution unilatérale de la rémunération du salarié pendant plusieurs mois, la Cour d'appel a relevé que l'employeur avait, avant d'y renoncer, mis prématurément fin au contrat de mission sans respect du préavis contractuel d'une part, et menacé de ne plus verser aucun salaire d'autre part ; qu'en se bornant à appréhender la seule modification de la rémunération versée au salarié sans rechercher si, ajoutées à ce manquement contractuel, la décision de ne pas respecter le préavis contractuel et la menace avortée de ne plus verser aucun salaire ne constituaient pas un ensemble de circonstances justifiant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-4 du Code du travail ;

Mais attendu que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture 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, qui a estimé, dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient des articles L. 122-13 et L. 122-14-3 du Code du travail, que les griefs invoqués par le salarié ne justifiaient pas la rupture, de sorte qu'elle produisait les effets d'une démission, a légalement justifié sa décision ;

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié reproche à l'arrêt d'avoir limité le paiement d'une indemnité compensatrice aux seuls congés payés acquis du 1^{er} juin au 28 décembre 2000, alors, selon le moyen, que, pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés, il convient de prendre en compte les congés acquis par le salarié pendant l'intégralité du temps où il a travaillé ; qu'en l'espèce, alors qu'il n'était nullement nié qu'il ait travaillé jusqu'au 31 janvier 2001 pour la société Metravib, la Cour d'appel ne lui a alloué une indemnité compensatrice que pour les congés payés acquis du 1^{er} juin au 28 décembre 2000 ; qu'en statuant ainsi sans exposer les raisons qui la poussaient à exclure de l'assiette de l'indemnité compensatrice les congés qu'il avait acquis du 28 décembre

2000 au 31 janvier 2001, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 223-2 et L. 223-14 du Code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que le salarié avait pris acte de la rupture de son contrat de travail le 28 décembre 2000, la Cour d'appel a pu décider, sans encourir les griefs du moyen, que ses droits à congés payés allaient jusqu'à cette date ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. – M. Texier, rapp. – M. Foerst, av. gén. – SCP Gatineau, SCP Célice, Blancpain, Soltner, av.)

Note.

Qu'y a-t-il encore de vraiment neuf du côté de la prise d'acte ?

On peut encore légitimement s'interroger tant la Chambre sociale de la Cour de cassation martèle de façon méthodique et systématique que : « lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison des faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture 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 » (1).

Cette arrêt (P+B) n'échappe pas à la règle et confirme que la prise d'acte est un mode de rupture singulier qui produit les effets d'un licenciement ou d'une démission selon que les juges estiment que les griefs invoqués par le salarié sont ou ne sont pas justifiés (2).

La prise d'acte doit donc être maniée par le salarié avec beaucoup de précaution pour deux raisons essentielles illustrées par les deux moyens du pourvoi examiné par l'arrêt commenté :

1°) En effet, pour avoir les conséquences indemnitaires d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, cette démarche doit être validée à l'aune de l'appréciation forcément subjective des juges sur les manquements que le salarié impute à l'employeur.

Certes le salarié n'est pas limité par l'exposé des griefs qu'il a exprimés dans sa prise d'acte car il peut en invoquer d'autres devant les juridictions (3). Ceci dit, il est laissé une large marge de manœuvre aux juges pour apprécier si la prise d'acte est justifiée ou non, par une appréciation au cas par cas.

Par le passé, la Cour de cassation avait jugé comme suffisamment graves pour caractériser une rupture imputable à l'employeur, la modification des conditions de rémunération (4), le non-paiement du salaire (5). Cependant, elle a pu se montrer plus conciliante lorsque le non règlement du salaire résultait de difficultés et n'était que momentané (6).

Dans l'arrêt qui nous occupe ici, la Haute juridiction paraît même abandonner toute forme de contrôle de la gravité du comportement patronal au juge du fond, en excipant des pouvoirs d'appréciation qu'il tire des articles L 122-13 et L 122-14-3 du Code du travail. Malheureusement, cela n'aide pas à unifier les hypothèses de manquements de l'employeur réputés suffisamment graves pour être requalifiés en licenciement sans cause réelle ni sérieuse. Il y a lieu alors de craindre un renforcement de l'insécurité juridique du salarié victime de la violation des obligations découlant du contrat de travail, selon qu'il doit plaider devant telle ou telle autre juridiction.

Ce qui peut aussi sembler étonnant c'est aussi ce renvoi sans réserve à l'article L 122-14-3 comme fondement de la conviction du juge par examen des éléments de l'une ou l'autre des parties en ordonnant au besoin toute mesure d'instruction utile. Il est vrai que ce visa est déjà éprouvé depuis les arrêts « fondateurs » de la théorie de la prise d'acte (7). Seulement, c'est ce même article qui en son dernier alinéa dispose que « si un doute subsiste, il profite au salarié ». On doit donc admettre que ce principe bien connu du droit du licenciement doit s'appliquer aussi dans le contentieux de la prise d'acte.

(1) Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-43.679, Bull. civ. V, n° 209, RPDS 2003 p. 362 n. M. Carles ; Cass. soc., 17 févr. 2004, n° 01-42.427 ; Cass. soc., 12 oct. 2004, n° 02-44.883, Bull. civ. V, n° 249.

(2) A. Martinel "L'office du juge dans la détermination et le contrôle des obligations contractuelles", Dr. Ouv. 2005 p. 103.

(3) Cass. soc., 15 févr. 2006, n° 03-47.363 ; Soc. 29 juin 2005, Dr. Ouv. 2005 p. 533 n. M. Sabatte.

(4) Cass. soc., 13 juill. 2005, n° 03-45.247.

(5) Cass. soc., 6 juill. 2004, n° 02-42.642.

(6) Cass. soc., 16 sept. 2003, n° 01-41.243 ; Cass. soc., 19 janv. 2005, n° 03-45.018, Bull. civ. V, n° 12.

2°) A la différence de l'action en résiliation judiciaire qui laisse subsister le contrat de travail jusqu'à ce que le juge se prononce sur les griefs imputés à l'employeur (v. ci-dessus Soc. 11 janv. 2007, SOCFIM, et les obs.), la prise d'acte rompt définitivement le contrat à la date à laquelle elle est manifestée. Aussi, si les manquements de l'employeur ne sont pas retenus comme étant suffisamment graves, dans le cas d'une action du salarié en résiliation judiciaire, il est simplement débouté et le contrat perdure. Or, lorsqu'il s'agit d'une prise d'acte, le salarié débouté est considéré comme démissionnaire.

Dès lors, le deuxième moyen du pourvoi amène la Cour de cassation à considérer que la date à retenir pour le calcul de l'indemnité compensatrice des congés payés acquis est précisément la date de la prise d'acte et non la période postérieure pendant laquelle, en l'espèce, le salarié a tout de même continué à travailler. Ceci confirme bien que la prise d'acte parfait définitivement la rupture et rend d'ailleurs le licenciement qui pourrait intervenir postérieurement, non avenu (8).

Xavier Médeau, *Avocat au Barreau de Charleville-Mézières*

(7) Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-43.679 ; 01-42.335 ; 01-43.578.

(8) Cass. Soc. 8 juin 2005, n° 03-43.321.