

CONTRAT DE TRAVAIL – Rupture – Licenciement au motif d’une prétendue inaptitude – Défaut de déclaration du médecin du travail – Violation de l’article L. 122-45 – Réintégration – Reprise spontanée de paiement des salaires (non) – Prise d’acte de la rupture à l’initiative de la salariée – Effets d’un licenciement sans cause réelle et sérieuse (oui).

COUR D’APPEL DE PARIS (18^e ch. E) 10 mars 2006

UGC Ciné Cité IdF contre L.

FAITS, PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES :

Mme L. a été embauchée à compter du 9 janvier 1999 par la société UGC Ciné Cité, en qualité de chef d'équipe confiserie, statut agent de maîtrise ; après un accident du travail survenu le 27 juin 2000, elle a fait l'objet de plusieurs arrêts de travail puis a été licenciée pour inaptitude le 9 février 2001.

Le 26 mars 2001, elle a saisi le Conseil de prud'hommes de Bobigny afin d'obtenir la nullité de ce licenciement ; le 5 décembre 2001, la juridiction prud'homale a désigné deux de ses membres à l'effet de procéder à une enquête ; les conseillers ont établi un rapport en date du 14 octobre 2002 et par jugement du 12 décembre 2002, le Conseil de prud'hommes, statuant au fond après avoir constaté la

nullité du licenciement en application des dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail, a ordonné la réintégration de Mme L. et a condamné la société UGC Ciné Cité à lui payer les sommes de 40 109,09 € à titre de salaires du 9 février 2001 au jour du jugement, de 4 010 € à titre de congés payés afférents et de 11 433,68 € à titre de dommages et intérêts, outre la somme de 460 € en vertu de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Par lettres du 20 décembre 2002, la société UGC Ciné Cité a interjeté appel de ce jugement et informé Mme L. de sa réintégration à compter de cette date ; Mme L. a repris ses fonctions le 3 janvier 2003 ; en arrêt de travail à compter du 10 janvier suivant, elle a mis en demeure la société UGC Ciné Cité le 20

janvier 2003 d'avoir à lui régler sous 48 heures les sommes que le Conseil de prud'hommes lui avait accordées, avec exécution provisoire, dans son jugement encore non notifié ; en l'absence de paiement de ces sommes par son employeur, Mme L., invoquant l'inexécution de ses obligations par la société UGC Ciné Cité, a pris acte de la rupture de son contrat aux torts de celle-ci, aux termes d'une lettre du 29 janvier 2003 ; la société UGC Ciné Cité, de son côté, après avoir mis en demeure Mme L., le 10 février 2003, d'avoir à régulariser son absence, jusque-là injustifiée et, sans réponse de l'intéressée, l'a licenciée pour faute grave le 7 mars 2003.

Après que le premier président de cette cour eut rendu le 20 juin 2003, une ordonnance rejetant sa requête tendant à voir arrêter l'exécution provisoire dont était assortie la décision des premiers juges, la société UGC Ciné Cité a versé à Mme L. les sommes qui lui avaient été allouées par ce jugement.

SUR CE LA COUR :

Sur la nullité du jugement entrepris

Considérant que la société UGC Ciné Cité soulève à tort la nullité de la décision entreprise, au motif que l'un seulement des deux conseillers prud'hommes, chargés de l'enquête ordonnée avant-dire droit par le Conseil de prud'hommes le 5 décembre 2001, a fait partie de la formation de jugement qui a rendu le jugement dont appel en date du 12 décembre 2002 ; qu'il résulte en effet des mentions portées en tête de ce jugement qu'à l'audience de plaidoirie tenue le 14 novembre 2002, le Conseil de prud'hommes était composé de deux conseillers, représentant des employeurs, et de deux conseillers, représentant des salariés ; qu'ainsi, le principe de parité inhérent à la composition de la juridiction prud'homale a été respecté ; que le moyen de nullité de la société UGC Ciné Cité ne saurait prospérer ; qu'en outre, il n'est ni démontré, ni même allégué que la présence, dans la formation, d'un seul des deux conseillers, chargés de l'enquête, ait d'une quelconque façon produit, en elle-même, un "déséquilibre", ni de surcroît, que ce déséquilibre allégué ait entraîné la violation de l'un des principes – au demeurant, non précisés par l'appelante – énoncés à l'article 6-1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, étant observé que dans le rapport établi au terme de leur enquête, les deux conseillers chargés de cette mesure d'instruction n'ont émis aucun avis ; que le jugement déferé est dès lors régulier ;

Sur le remboursement de frais professionnels : (...)

Sur les heures supplémentaires : (...)

Sur le licenciement de Mme L. pour inaptitude :

Considérant que le licenciement pour inaptitude de Mme L. qui a donné lieu au jugement dont appel – ayant annulé ce licenciement et ordonné la réintégration de Mme L. – est intervenu le 9 février 2001 ; qu'il convient donc d'apprécier, en premier lieu, la validité de ce licenciement, contestée avec succès par Mme L. devant les premiers juges sur le fondement de l'article L 122-45 du Code du travail ;

Considérant qu'il résulte des pièces et conclusions des parties, qu'antérieurement à cette lettre de licenciement, Mme L. avait été victime d'un accident du travail, survenu le 19 juin 2000 ; qu'elle a subi un arrêt de travail, à ce titre, jusqu'au 12 juillet suivant ; qu'après une rechute en date du 13 juillet, elle a été à nouveau arrêtée jusqu'au 20 août 2001 ; qu'à l'issue de la visite de reprise effectuée, le 21 août 2000, le médecin du travail a établi une fiche de visite, ainsi rédigée : apte à la reprise, pas de manutention, à revoir dans un mois ; que lors de la seconde visite de reprise, en date du 13 septembre 2000, le Dr Coviaux a rempli en ces termes la fiche de visite : apte sans manutention de charges et vente au comptoir, envisager un reclassement après résultats des examens complémentaires prévus le 19 septembre, à revoir

sous 15 jours ; qu'après un nouvel arrêt maladie – du 14 septembre 2000 au 8 janvier 2001 – le même Dr Coviaux a fait une nouvelle fiche de visite, en date du 10 janvier 2001, indiquant :

- apte à la reprise à un poste défini comme suit pour une durée indéterminée

- pas de manutention et pas de port de charges légères ou lourdes répétées

- pas de vente au comptoir et au ménage

- activité par ailleurs identique à celle occupée avant l'accident du travail : management, gestion des stocks et du personnel, organisation des plannings, rédaction des contrats, commandes, inventaires, etc., et tout le travail administratif déjà fait antérieurement.

A revoir dans huit jours

que dans une lettre du 12 janvier suivant, la société UGC Ciné Cité, visant ce dernier avis médical, a informé Mme L. que (son) état de santé ne lui permettant plus d'assumer (ses) fonctions de chef d'équipe confiserie elle recherchait au sein de la société une possibilité de reclassement compatible avec (ses) aptitudes physiques et professionnelles ; que par lettre du 23 janvier 2001, la société UGC Ciné Cité a proposé à Mme L. un poste d'agent d'accueil au coefficient 214, moyennant une rémunération de 7 718,24 F ; que par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en date du 27 janvier 2001, Mme L. a refusé cette proposition en faisant observer à son employeur d'une part, qu'il n'y avait pas lieu de la reclasser, dès lors que son contrat de travail ne mentionnait pas de tâches de manutention et d'autre part, que le nouveau poste proposé comportait, en tout état de cause, une réduction de salaire trop importante ; qu'avant que ne se tienne son entretien préalable, fixé au 7 février 2001, Mme L. a de nouveau écrit à la société UGC Ciné Cité pour lui exposer qu'elle estimait avoir été déclarée apte à la reprise de son poste antérieur, par le Dr Coviaux, et que dans ces conditions, elle entendait réintégrer son poste ; que c'est dans ce contexte qu'est intervenue, le 9 février 2001, la lettre de licenciement pour inaptitude de Mme L. ;

Considérant que l'article L. 122-45 du Code du travail prohibe le licenciement d'un salarié, en raison de son état de santé, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail ;

Considérant qu'en vertu des dispositions de l'article R. 241-51 et R. 241-51-1 du Code du travail, à l'exception du cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail, qu'après une étude de ce poste et deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés le cas échéant d'examens complémentaires ;

Considérant qu'en l'espèce, lors de la visite de reprise en date du 10 janvier 2001 – faisant suite au dernier arrêt de travail de Mme L., expiré le 8 janvier 2001 – le médecin du travail a déclaré Mme L. apte à la reprise de ses activités antérieures, sous certaines réserves et a demandé expressément à revoir la salariée sous huit jours ;

Considérant qu'ainsi, sans qu'ait été pratiqué un deuxième examen médical de la salariée, ni même que le terme d'inaptitude figure sur la fiche de visite du 10 janvier 2001 et alors de surcroît que le médecin demandait expressément à revoir l'intéressée sous huitaine, la société UGC Ciné Cité a néanmoins, immédiatement licencié Mme L. pour inaptitude ;

Considérant que, dans ces conditions, la Cour ne peut que constater que la société UGC Ciné Cité a licencié

Mme L. pour inaptitude, en l'absence de constatation régulière de l'inaptitude de Mme L. dans les conditions de l'article précité R. 241-51-1 du Code du travail ; qu'il s'ensuit que ce licenciement comme l'a exactement jugé le Conseil de prud'hommes tombe sous le coup de la prohibition édictée par l'article L. 122-45 du même code rappelé ci-dessus et a été annulé à bon droit par les premiers juges ;

Considérant qu'en conséquence de cette nullité, la juridiction prud'homale a, de même, justement, d'une part, condamné la société UGC Ciné Cité à payer à Mme L. le montant des salaires dus du 9 février 2001 au 14 novembre 2002, date de l'audience devant le bureau de jugement – soit la somme, en elle-même non contestée de 40 109,09 €, majorée de 4 010 € au titre des congés payés – et d'autre part, ordonné la réintégration de Mme L. dans son poste au sein de la société UGC Ciné Cité ;

Considérant enfin, que le jugement ne peut aussi qu'être confirmé, en ce qu'il a alloué à Mme L. des dommages et intérêts ; qu'en effet, contrairement aux prétentions de l'appelante - la régularisation de la situation entachée de nullité, par la réintégration et le versement des salaires, n'est pas exclusive de dommages et intérêts, destinés à réparer le préjudice inhérent à la rupture illicite du contrat de travail et à la situation de privation d'emploi qui en résulte ; que pour les 18 mois environ durant lesquels Mme L. a subi cette situation, l'indemnité de 11 433,68 € allouée à celle-ci par le Conseil de prud'hommes apparaît justifiée ;

Sur la prise d'acte de rupture de Mme L. en date du 29 janvier 2003 :

Considérant qu'à la suite du jugement présentement déféré à la Cour, la société UGC Ciné Cité a écrit à Mme L. le 20 décembre 2002, tout en interjetant appel le même jour, qu'elle était réintégrée à compter de cette date comme chef d'équipe confiserie dans le complexe de Rosny et qu'une visite médicale de reprise était prévue le 3 janvier 2003 ; qu'étant déclarée apte à l'issue de cette visite, Mme L. a effectivement repris ses fonctions dans ces conditions, du 3 au 10 janvier 2003 ; qu'elle s'est à nouveau trouvée en arrêt de maladie du 11 au 20 janvier 2003, prolongé jusqu'au 30 janvier suivant ; que par lettre du 20 janvier 2003, Mme L. a mis en demeure la société UGC Ciné Cité d'avoir à lui régler le montant des salaires et dommages et intérêts que lui avait accordés le Conseil de prud'hommes, puisqu'elle-même avait exécuté la réintégration ordonnée par les premiers juges ; que la salarié réclamait en outre le paiement de son salaire de décembre ; que par lettre du 20 janvier 2003 également, la société UGC Ciné Cité a informé Mme L. que son salaire de décembre 2002 lui serait réglé avec celui de janvier 2003, au motif qu'elle n'avait eu connaissance de l'avis d'aptitude émis le 3 janvier 2003 par le médecin du travail que postérieurement à la date de la "clôture de la paye de décembre 2002" ; qu'à cette lettre, la société UGC Ciné Cité joignait un projet de nouveau contrat comportant un montant de rémunération inférieur à celui qu'elle percevait jusqu'alors ; que dans une nouvelle correspondance du 29 janvier 2003, Mme L. prenait acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de la société UGC Ciné Cité en faisant valoir que celle-ci n'exécutait pas loyalement ses obligations contractuelles ;

Considérant que la société UGC Ciné Cité objecte que cette dernière lettre ne saurait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et doit produire ceux d'une démission ;

Considérant il est vrai que, comme le fait valoir la société UGC Ciné Cité, le jugement prud'homal du 12 décembre 2002 n'était pas encore exécutoire le 20 janvier non plus que le 29 janvier 2003 – puisqu'il n'a été notifié que le 24 février 2003 – lorsque Mme L. a prétendu la mettre en

demeure d'avoir à exécuter cette décision et prendre acte de la rupture de son contrat ;

Mais considérant que si le jugement de première instance n'était pas encore exécutoire, la réintégration de Mme L. et la reprise de son poste – auxquelles elle-même a pourtant convié Mme L. à compter du 20 décembre 2002 par sa lettre du même jour – ne l'étaient pas davantage ; qu'en outre, le défaut de paiement à Mme L. de son salaire de décembre 2002, au motif allégué par la société UGC Ciné Cité rappelé ci-dessus, alors qu'elle-même était demanderesse à la réintégration de la salariée dès le 20 décembre, n'était pas conforme à l'exécution loyale de ses obligations d'employeur, par l'appelante, qui de surcroît ne réglait pas et doit encore à ce jour à Mme L. la somme de 2 312,74 €, majorée des congés payés – pour la période du 15 novembre au 19 décembre 2002, entre la date de l'audience devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes et la réintégration de la salariée ; que de plus, la société UGC Ciné Cité ne conteste pas avoir transmis à Mme L. un nouveau projet de contrat qui avait pour effet de réduire sensiblement sa rémunération ; que l'intimée ne fait valoir aucune explication à propos de ce comportement, peu compatible avec la bonne foi et la loyauté avec lesquelles un employeur doit exécuter les obligations résultant du contrat de travail ; qu'il s'avère en définitive que la société UGC Ciné Cité – qui a d'ailleurs attendu la décision du premier président de cette Cour, en date du 20 juin 2003, ayant refusé d'arrêter l'exécution provisoire dont était assorti le jugement, pour exécuter le jugement prud'homal, notifié pourtant depuis près de deux mois, le 24 février 2003 – a fait preuve d'une particulière mauvaise foi dans l'exécution de ses obligations, envers Mme L. ; que cette accumulation de manquements, en quelques semaines, démontrant la détermination qu'avait la société UGC Ciné Cité à ne pas poursuivre les relations contractuelles conformément à la commune intention des parties, autorisait Mme L. à prendre acte, comme elle l'a fait dans sa lettre du 29 janvier 2003, de la rupture du contrat aux torts de son employeur ; que dans ces conditions, cette lettre a produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse qui oblige la société UGC Ciné Cité à verser à Mme L. l'indemnité de préavis – majorée des congés payés incidents – et l'indemnité de licenciement que celle-ci réclame, dont les montants ne sont en eux-mêmes pas contestés par l'appelante et qui doivent en conséquence être mis à la charge de celle-ci ;

Considérant que la société UGC Ciné Cité sera en outre condamnée, en application des dispositions de l'article L. 122-14-4 du Code du travail, à réparer le préjudice résultant pour Mme L. de la perte injustifiée de son emploi ; que de ce chef, il convient d'allouer à cette dernière, la somme de 12 000 € avec intérêts au taux légal à compter de ce jour ; qu'enfin, comme rappelé ci-dessus, Mme L. réclame à juste titre la somme de 2 312,744 € à titre de salaires impayés du 15 novembre au 19 décembre 2002, majorée de celle de 231,27 € à titre de congés payés incidents ; que ces sommes, comme les indemnités de rupture, porteront intérêts légaux à compter de l'audience devant la Cour du 3 février 2006 où Mme L. en a formulé la demande ;

Considérant que les intérêts légaux se capitaliseront dans les conditions de l'article 1154 du Code civil ;

Considérant qu'il convient d'ordonner à la société UGC Ciné Cité de remettre à Mme L. les bulletins de paye et documents sociaux qu'elle réclame, conformes au présent arrêt ; que l'astreinte requise ne s'impose pas ;

Considérant qu'il y a lieu de condamner la société UGC Ciné Cité à remettre à cette dernière les bulletins de paye rectifiés et autres documents sociaux, conformes au présent arrêt,

qu'elle réclame ainsi que la somme de 1 500 € en vertu de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette l'exception de nullité du jugement entrepris ;

Confirme ce jugement en toutes ses dispositions ;

Y ajoutant :

Condamne la société UGC Ciné Cité à verser à Mme L., avec intérêts au taux légal à compter du 3 février 2006 les sommes de : 2 312,74 € à titre de salaires, 231,27 € au titre de congés payés incidents,

Dit que la lettre de Mme L. en date du 29 janvier 2003 a produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, en conséquence :

Condamne la société UGC Ciné Cité à verser à Mme L., avec intérêts au taux légal à compter du 3 février 2006 les sommes de : 3 925,90 € à titre d'indemnité

de préavis, 392,59 € à titre de congés payés incidents, 11,22 € à titre de solde sur l'indemnité de licenciement, 12 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

Dit que les intérêts au taux légal se capitaliseront dans les conditions de l'article 1154 du Code civil ;

Ordonne à la société UGC Ciné Cité de remettre à Mme L. des bulletins de paye de février 2001 à mars 2003 ainsi qu'une attestation Assedic et un certificat de travail, conformes au présent arrêt ;

Condamne la société UGC Ciné Cité aux dépens d'appel et au paiement au profit de Mme L. de la somme de 1 500 € en vertu de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Verpeaux, prés. - Mes de Bonnafos, Cittadini, av.)

Note.

Suite à un accident de travail et plusieurs arrêts de travail, la salariée a été licenciée pour inaptitude le 9 février 2001. Par décision en date du 12 décembre 2002, le Conseil de prud'hommes a jugé que ce licenciement était nul au regard des dispositions de l'article L 122-45 du Code du travail. Il a ordonné la réintégration de la salarié et a condamné l'employeur au paiement des salaires pour la période s'étant écoulée entre le licenciement et la réintégration, outre les congés payés y afférents. Il a condamné également ce dernier à s'acquitter d'une somme au titre des dommages et intérêts. Le 20 décembre 2002, tout en interjetant appel de la décision rendue, la société a informé sa salariée de sa réintégration à compter de cette date. Cette dernière a repris ses fonctions le 3 janvier suivant. Le 20 janvier 2002, la salariée mettait son employeur en demeure de lui régler, sous 48 heures, les sommes allouées par le Conseil qui bénéficiait de l'exécution provisoire. Le jugement n'avait pas encore été notifié. En l'absence de paiement, le 29 janvier 2003, la salariée a pris acte de la rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur en invoquant l'inexécution de ses obligations. Après avoir mis en demeure sa salariée de régulariser son absence, la société licenciat cette dernière pour faute grave, le 7 mars 2003.

Sur requête de la société, le premier président de la Cour d'appel a rendu une ordonnance refusant d'arrêter l'exécution provisoire prononcée par les juges du fond. La société s'est donc exécutée. Par arrêt en date du 10 mars 2006, la cour confirma le jugement en toutes ses dispositions, a alourdi les condamnations et a déclaré que la prise d'acte par la salariée s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

I. En l'espèce, à l'issue des arrêts maladie dus à l'accident de travail, il y eut une première visite de reprise le 21 août 2000 qui concluait à une aptitude sous réserve de la salariée et qui préconisait une seconde visite dans un mois. Le 13 septembre 2000, lors de la seconde visite, le médecin du travail concluait, à nouveau, à une aptitude sous réserve et demandait des examens complémentaires. La salariée a bénéficié de nouveaux arrêts maladie jusqu'au 8 janvier 2001. Le 10 janvier 2001, le médecin de travail concluait à une aptitude provisoire et indiquait qu'il devrait la revoir dans huit jours. La société a engagé la procédure de licenciement pour inaptitude sans qu'ait lieu cette seconde visite.

L'article L 122-45 du Code du travail en vigueur au moment des faits interdit de licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du Livre II de ce même code (aujourd'hui la solution résulte de la combinaison des articles L 122-45 et L 122-45-4). C'est le licenciement pour inaptitude (1).

Mais la Cour suprême reste vigilante à l'égard du respect de cette procédure dérogatoire à un principe d'ordre public. Elle vérifie que les dispositions de l'article R 241-51-1 du Code du travail aient été, scrupuleusement, respectées à savoir deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines (2), sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers, une seule visite est nécessaire. Dans cette dernière hypothèse, les tribunaux sont exigeants, l'examen médical unique doit expressément porter la mention d'un danger immédiat, à défaut en application de l'article L 122-45, le licenciement prononcé pour inaptitude est nul (3).

(1) J.-Y. Frouin "Inaptitude et perte d'emploi" Dr. Ouv. 2006 p. 105 spec. p.110 ; F. Héas "Les conséquences de la déclaration d'inaptitude totale" Dr. Ouv. 2004 p. 541.

(2) Soc. 8 déc. 2004, Bull. civ. V n° 319 p. 287.

(3) Cass. Soc. 11 mai 2005, Bull. civ. V, n° 155 p.134, Dr. Ouv. 2005 p. 263 n. P. Bouaziz et I. Goulet.

Tout naturellement, la cour a conclu au cas d'espèce au licenciement nul, car ce dernier est intervenu alors que la seconde visite de reprise consécutive au dernier arrêt n'avait pas été réalisée. La procédure édictée par l'article R 241-51-1 n'ayant pas été respectée, l'exception à l'article L 122-45 tombe (4).

On en profitera pour rappeler que toutefois, l'article L 122-45 ne fait pas obstacle à un licenciement fondé non pas sur l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées de l'intéressé à condition que ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif (5).

II. En cas de licenciement nul, s'offre au salarié le choix suivant : soit il demande sa réintégration, et il perçoit les salaires qu'il aurait dû percevoir entre la date de son licenciement et celle de sa réintégration effective, déduction faite des sommes perçues au titre d'un quelconque revenu de substitution (allocation chômage, indemnités journalières...), soit il ne demande pas sa réintégration, et outre les indemnités liées à la rupture proprement dite, il perçoit une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement dont le montant est souverainement apprécié par les juges du fond, tout en étant au moins égal à celui de l'article L 122-144 du Code du travail (six mois brut) (6).

La Cour d'appel décide au cas d'espèce : *"La régularisation de la situation entachée de nullité, par la réintégration et le versement des salaires, n'est pas exclusive de dommages et intérêts, destinés à réparer le préjudice inhérent à la rupture illicite du contrat de travail et à la situation de privation d'emploi qui en résulte"*.

La solution retenue peut paraître audacieuse. Elle semble cumuler les effets d'une réintégration et celle d'un licenciement nul et ainsi supprimer l'alternative laissée au salarié par une jurisprudence ancienne de plusieurs années. Mais à bien y regarder, ce cumul est on ne peut plus justifié dans le droit et dans les faits.

Dans le droit, par les dispositions les articles 1134 et 1147 du Code civil qui obligent chaque partie qui manque gravement à ses obligations contractuelles à en réparer les conséquences. En outre, il s'agit de dommages et intérêts dont le montant est laissé à la libre appréciation des juges du fond sans aucun seuil. Or, la somme allouée en cas de non réintégration est une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à six mois de salaire brut.

Dans les faits, la réintégration et la restitution des salaires ne peuvent raisonnablement compenser le préjudice moral et financier que la situation du licenciement a créé :

- préjudice moral dû au licenciement même, à la longueur du procès prud'homal, à l'incertitude de la décision, à l'éviction du poste du travail, à l'arrêt du déroulement de carrière...

- préjudice financier, où pendant les mois du procès, le salarié et sa famille devront apprendre à vivre avec un revenu de substitution qui équivaut à 57,8 % du salaire brut anciennement perçu sur lequel ont été calculés bien souvent des échéanciers de crédit ;

- puis il y a les délais de carence du régime indemnitaire, la perte des mutuelles d'entreprise, des avantages non soumis à cotisation tels les tickets restaurants, les voitures de fonction, portable... tout ce que ne peut réparer l'octroi de salaires versés des mois après.

III. La Cour de cassation pose en principe que la prise d'acte entraîne la rupture immédiate du contrat de travail (7). En cas de prise d'acte de la rupture par un salarié suivi d'un licenciement, ce dernier est non avenu (8). En conséquence, le juge du fond doit analyser si les faits reprochés par le salarié à son employeur sont avérés. Si c'est le cas, cette dernière produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, à défaut elle produit les effets d'une démission (9). Mais à l'inverse de la lettre de notification du licenciement, la lettre de prise d'acte de rupture ne fixe pas les termes du litige (10).

(4) v. toutefois Soc. 26 janvier 2005 Dr. Ouv. 2005 p. 381 n. V. Lacoste-Mary, à propos d'une procédure de licenciement entamée entre les deux examens obligatoires.

(5) Soc. 19 oct. 2005, Bull. civ. V n° 294, Dr. Ouv. 2006 p. 314 n. C. Verdin ; Soc. 13 mars 2001, Bull. civ. V n° 84, Dr. Ouv. 2001 p. 438, rapp. ann. C. cass. Dr. Ouv. 2002 p. 386 ; v. M. Bonnechère "Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail", Dr. Ouv. 2003 p. 453 spec. p. 479 ainsi que ses obs. sous Soc. 20 nov. 2001 Dr. Ouv. 2002 p. 214.

(6) Soc. 21 sept. 2005 Dr. Ouv. 2006 p. 149 n. R. Gourdol ; Soc. 2 juin 2004, Dr. Ouv. 2005, p. 33, n. S. Ducrocq.

(7) Soc. 31 oct. 2006, PBRI, Dr. Ouv. 2007 p. 90 n. M.-F. Bied-Charreton.

(8) Soc. 20 décembre 2006, n° pourvoi 04-46702 ; Soc. 8 juin 2005 Bull. civ. V n° 194.

(9) Soc. 4 avr. 2007, Bull. civ. V, Dr. Ouv. 2007 p. 423 n. X. Médeau ; Soc. 25 juin 2003, Bull. civ. V n° 209, RPDS 2003 p. 362 n. M. Carles.

(10) Soc. 5 juillet 2006, pourvoi n° 04-40134 ; Soc. 15 mars 2006 Bull. civ. V n° 109 ; Soc. 29 juin 2005 Dr. Ouv. 2005 p. 533 n. M. Sabatte.

En conséquence, l'arrêt de la Cour d'appel qui a jugé que la prise d'acte de rupture de la salariée était fondée, d'une part, par le refus de payer les salaires accompagnant la réintégration (invoqué dans la lettre de rupture), mais également par un faisceau d'indices entourant la relation de travail depuis la réintégration doit être approuvé.

IV. L'exécution provisoire décidée par les juges du fond permet l'exécution immédiate d'un jugement dès sa notification sans attendre l'expiration des délais de recours. Elle peut être de droit (salaire dans la limite de neuf mois, délivrance certificat de travail...) et s'impose donc aux parties et aux juges, ou facultative, à la seule bonne volonté de ces derniers. Le principe veut que pour être exécutoire, les jugements doivent avoir été notifiés. Mais à chaque règle sa variante, et pour cette dernière, elle se trouve dans la seconde partie de l'article 503 du NCPC « *à moins que l'exécution n'en soit volontaire* ».

En l'espèce, le jugement prud'homal a été notifié le 24 février 2003. Mais la société en réintégrant sa salariée et en faisant appel de la décision dès le 20 décembre 2002 a rendu volontairement le jugement exécutoire, palliant ainsi à ce défaut de notification.

V. Le premier président de la Cour d'appel, statuant en référé, ne peut arrêter qu'une exécution provisoire facultative (celle de dommages et intérêts pour exemple) et seulement dans deux cas. Le premier si l'exécution provisoire est interdite par la loi. Le second lorsque l'exécution risque d'entraîner des conséquences manifestement excessives (article 524 du NCPC). En l'espèce, le premier président pouvait arrêter l'exécution provisoire, celle-ci étant facultative, mais il a jugé que le cas de figure n'entraîne dans aucune des deux situations énoncées ci-dessus.

Nathalie Bizot, *Union Locale CGT de Castres*