

LICENCIEMENT – Lettre de licenciement – Pouvoirs des juges – Qualification – Requalification d'un contrat de sous-traitance en contrat de travail.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 9 juillet 2008
Société Magnus contre D. (pourvoi n° 06-46.379)

Vu les articles L. 122-14-2, alinéa 1, devenu L. 1232-6, du Code du travail ;

Attendu que le juge qui requalifie la relation contractuelle en un contrat de travail à durée indéterminée doit rechercher si la lettre de rupture des relations contractuelles vaut lettre de licenciement et si les motifs de rupture énoncés constituent des griefs matériellement vérifiables permettant de décider si le licenciement a une cause réelle et sérieuse ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. D. a travaillé pour la société Magnus de 1993 à 2004 ; que la société Magnus a mis fin aux relations contractuelles par un courrier du 5 novembre 2004 reprochant à M. D. d'avoir discrédité l'entreprise en usant de la messagerie électronique mise à sa disposition ; qu'estimant avoir bénéficié d'un contrat de travail, et avoir été licencié sans cause réelle et sérieuse, M. D. a saisi la juridiction prud'homale ; que la Cour d'appel, saisie sur contredit, a dit dans un précédent arrêt devenu définitif, que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée ;

Attendu que pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que "la rupture d'un contrat de travail

à l'initiative de l'employeur est un licenciement qui ne peut intervenir qu'après mise en œuvre de la procédure prévue à l'article L. 122-14 du Code du travail" et que "à défaut de mise en œuvre de la procédure de licenciement, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et qu'il n'est pas nécessaire de rechercher si le courrier du 5 novembre 2004 peut être assimilé à une lettre de licenciement énonçant les motifs de la rupture dès lors que l'employeur s'est dès l'origine illégalement placé sur le terrain d'un contrat de sous-traitance" ;

Qu'en statuant ainsi la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 octobre 2006, entre les parties, par la Cour d'appel de Grenoble ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Lyon.

(Mme Mazars, f.f. prés. - M. Barthélémy, rapp. - M. Lalande, av. gén. - SCP Delvolvé, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

Cette décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation peut susciter quelques légitimes inquiétudes tant elle semble aller au-delà de l'esprit des dispositions légales relatives au licenciement.

Un contrat de sous-traitance a été passé entre un travailleur et une entreprise. Ce contrat ayant été rompu par l'entreprise, le travailleur a saisi le juge afin d'obtenir la requalification en contrat de travail à durée indéterminée et que soient tirées les conséquences d'une rupture intervenue en l'absence de toute procédure de licenciement.

La Cour d'appel fait droit à la demande du salarié et retient qu'à défaut d'avoir mis en œuvre la procédure de licenciement, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle ni sérieuse. Elle ajoute surtout qu'il est inutile de rechercher si le courrier de rupture adressé par l'entreprise peut être assimilé à une lettre de licenciement dès lors que l'employeur s'est dès l'origine illégalement placé sur le terrain d'un contrat de sous-traitance.

La Cour de cassation a cassé cet arrêt. Elle estime au contraire que *"le juge qui requalifie la relation contractuelle en un contrat de travail à durée indéterminée doit rechercher si la lettre de rupture des relations contractuelles vaut lettre de licenciement et si les motifs de rupture énoncés constituent des griefs matériellement vérifiables permettant de décider si le licenciement a une cause réelle et sérieuse"* (ci-dessus).

On doit donc retenir que la lettre de rupture d'une relation contractuelle adressée en dehors de toute procédure de licenciement peut faire office de lettre de licenciement dès lors qu'elle est motivée et fait état d'éléments réels et sérieux.

Cette décision est hautement critiquable. Elle affaiblit considérablement la procédure de licenciement. La lettre de rupture ne constitue que l'étape ultime de la procédure de licenciement. Il est difficilement concevable que l'on puisse valablement rompre un contrat de travail, alors même que les droits de la défense les plus élémentaires du salarié, à commencer par son audition lors d'un entretien, ont été ignorés. Il ne s'agit pas en l'espèce d'une irrégularité de procédure, mais d'une absence totale de procédure. Au demeurant, la solution s'harmonise difficilement avec les arrêts récents rendus par la Cour relatifs à la motivation de la lettre de licenciement : exigence de la mention de l'impossibilité de reclassement à la suite d'une inaptitude physique (1), rôle central de la procédure de licenciement explicitement rattachée au droit international (2).

Cette décision n'est toutefois pas isolée.

Dans un arrêt du 7 mai 2003 alors que des CDD successifs étaient requalifiés en contrat à durée indéterminée la Cour retenait que le juge devait rechercher si la lettre de rupture des relations contractuelles valait lettre de licenciement (3). En suivant ce raisonnement, l'employeur peut donc utilement se prémunir contre les conséquences d'une requalification en motivant la lettre de rupture.

A l'instar de l'espèce reproduite ci-dessus, la Cour a dans un arrêt inédit rendu le 12 juillet 2004 (4) requalifié une convention commerciale en contrat de travail à durée indéterminée et admis que la lettre de rupture de cette convention constituait une lettre de licenciement fondée sur une cause réelle et sérieuse.

Le raisonnement marque pourtant ses limites. Il va au-delà de la volonté de l'auteur de l'acte. L'employeur n'ayant jamais admis être lié par un contrat de travail ne pouvait même pas songer, en rompant ce qu'il estimait être une relation commerciale, se placer dans le cadre de la procédure de licenciement et adresser une lettre de licenciement conforme aux dispositions légales. Alors que l'employeur n'a jamais eu l'intention de licencier, la Cour lui apprend qu'il l'a fait et bien fait ! On pourrait donc devenir l'auteur d'un licenciement licite sans le vouloir. C'est sur ce dernier point qu'il convient de s'étonner. Le Cour admet depuis longtemps, notamment en matière de prise d'acte, que la rupture puisse être requalifiée en licenciement. Mais cette rupture est alors sans cause réelle et sérieuse, faute de procédure de licenciement et donc de lettre de licenciement. Cette décision par une triple requalification, celle du contrat en contrat de travail, de la rupture en licenciement et de la lettre de rupture en lettre de licenciement crée désormais ce que l'on pourrait appeler « *le licenciement licite involontaire* ».

Stéphane Ducrocq

(1) not. Soc. 9 avril 2008, Dr. Ouv. 2008 p. 354.

(2) Soc. 1^{er} juillet 2008 qui retient que le contrat "nouvelles embauches" ne satisfait pas aux exigences de la convention internationale n° 158 de l'OIT au motif qu'il écarte les dispositions générales relatives à la procédure préalable de licenciement, à l'exigence d'une cause réelle et sérieuse, à son

énonciation et à son contrôle et prive ainsi le salarié du droit de se défendre préalablement à son licenciement (Dr. Ouv. 2008 p. 512 n. A. Chirez).

(3) 7 mai 2003, n° 00-44.396, Bull. civ. V n° 156.

(4) p. 03-43.296.