

RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL Prise d'acte – Effet immédiat – Incidence – Indemnités de prévoyance – Bénéfice (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 27 juin 2012
X contre Union sociale pour l'habitat (pourvoi. n° 11-10.569)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 16 novembre 2010), rendu sur renvoi après cassation (Soc., 13 mai 2009 n° 08-41.675), que M. X., engagé le 15 janvier 1965 en qualité de secrétaire principal du service d'informations, de documentation et des relations extérieures par l'Union nationale des fédérations d'organisme d'habitations à loyer modéré, aux droits de laquelle se trouve l'Union sociale pour l'habitat, désigné délégué syndical CGC, placé en arrêt maladie à compter du 7 mai 2002, a saisi le Conseil de prud'hommes le 14 juin 2002 d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail ; que par lettre du 27 février 2003, il a pris acte de la rupture de son contrat de travail ; qu'estimant équivoque, par lettre du

6 mars 2003, la volonté du salarié de rompre le contrat de travail, l'employeur l'a maintenu dans ses effectifs et a continué à lui verser le complément de salaire pour maladie ;

Sur le pourvoi principal du salarié :

Sur le premier moyen :

Attendu que M. X. fait grief à l'arrêt de le condamner à rembourser à l'employeur une somme au titre de l'indemnité complémentaire de maladie, alors, selon le moyen, que lorsque le 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 le justifient, soit d'une démission dans le cas contraire, de sorte qu'un employeur, qui maintient le salarié et continue de lui verser sa rémunération postérieurement à la notification que lui a faite ce dernier de sa prise d'acte, méconnaît les effets produits par celle-ci, tenant soit au licenciement, soit à la démission et, partant, ne peut ultérieurement solliciter le remboursement des sommes versées en méconnaissance de ces effets, un tel versement étant la contrepartie du maintien fictif de la relation de travail ; qu'en décidant le contraire pour le condamner à rembourser à l'employeur la somme que cette dernière lui avait versée de son plein gré postérieurement au 27 février 2003, date à laquelle elle avait reçu la notification par lui-même de la prise d'acte de son contrat de travail, au motif que postérieurement à cette date de rupture du contrat de travail, l'employeur n'était plus tenu au paiement de la moindre somme au salarié, la Cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du Code du travail ;

Mais attendu que la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en rappel de salaires et en paiement d'un complément d'indemnité au titre d'un contrat de prévoyance, alors, selon le moyen, que lorsque le 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 le justifient, soit d'une démission dans le cas contraire, de sorte que l'employeur qui décide, nonobstant cette prise d'acte, de maintenir le salarié dans ses effectifs, au mépris des règles soit de la démission soit du licenciement, ne peut ultérieurement prétendre se soustraire aux obligations découlant de ce maintien ; qu'en décidant le contraire pour le débouter également de ces demandes, au motif que postérieurement au 27 février 2003, date de rupture du contrat de travail, l'employeur n'était plus tenu au paiement de la moindre somme au salarié, la Cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du Code du travail ;

Mais attendu que la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail ; que la Cour d'appel en a, à bon droit, déduit que les obligations contractuelles de l'employeur avaient pris fin ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

Rejette les pourvois tant principal qu'incident ;

(M. Linden f.f. prés. – SCP Laugier et Caston, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Note.

Un salarié, investi d'un mandat de délégué syndical, est en arrêt de travail pour maladie. Il introduit une action en résiliation judiciaire de son contrat de travail à la suite d'une réorganisation de l'entreprise ayant entraîné une modification de son périmètre d'activité, lui retirant une partie de ses attributions contractuelles. Il prend par la

suite acte de la rupture de son contrat de travail (1). Jugeant équivoque la volonté du salarié de rompre son contrat de travail, son employeur le maintient dans les effectifs et poursuit le versement des compléments de salaire pour maladie.

Le Conseil de prud'hommes saisi, confirmé par la Cour d'appel, déboute le salarié de ses demandes et juge que la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail produit les effets d'une démission ; le salarié ne démontre pas en quoi la réorganisation de la direction générale a entraîné, de fait, une modification de ses fonctions contractuelles et de ses responsabilités, même si le périmètre de son activité a été redéfini. La Cour de cassation, lors d'une première saisine (2), censure cette décision en rappelant la solution constante selon laquelle aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé ; en cas de refus par celui-ci de ce changement, l'employeur doit poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures ou engager la procédure de licenciement en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement (3). Dès lors, en statuant comme elle a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que le périmètre d'activité du salarié, dont la qualité de délégué syndical n'était pas contestée, avait été modifié et qu'il avait perdu une partie de ses attributions, la Cour d'appel a violé la loi.

La Cour d'appel de renvoi constate que la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul, condamne l'employeur à verser au salarié les indemnités de rupture et la réparation de la violation de son statut protecteur et fait droit à la demande reconventionnelle de l'employeur en condamnant le salarié à lui rembourser les sommes perçues au titre du complément de salaire pour maladie.

La Cour de cassation, par l'arrêt inédit reproduit ci-dessus, rejette le pourvoi du salarié au motif que « la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail ; que la Cour d'appel en a, à bon droit, déduit que les obligations contractuelles de l'employeur avaient pris fin ».

Si cette solution n'est novatrice ni en ce qui concerne les effets de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié (4), ni en ce qui concerne la faculté de l'employeur de former une demande reconventionnelle tendant à la répétition de l'indu, elle engage les salariés, contraints de prendre acte de la rupture de leur contrat de travail en suite des manquements de leur employeur, à en mesurer l'ensemble des conséquences, parfois insoupçonnées, mais non moins dommageables (5).

T.D.

(1) Sur les concours de rupture, on renverra à Soc. 31 octobre 2006, n° 05-42158, Bull. civ. V, n°321, Dr. Ouv. 2007, p. 90, n. M-F. Bied-Charreton ; dernièrement v. Soc. 12 juin 2012, P+B, 11-19.641, RJS 2012 n° 698.

(2) Soc. 13 mai 2009 n° 08-41.675.

(3) H. Rose et Y. Struillou, *Droit du licenciement des salariés protégés*, 4e éd., Economica, 2010.

(4) Soc. 31 octobre 2006, préc.

(5) Sur la prise d'acte V. N. Collet-Thiry « Le préavis de prise d'acte : le risque disproportionné encouru par le salarié usant de son droit de provoquer une rupture immédiate », *supra* p. 631.