

26 janvier 2017

Cour de cassation

Pourvoi n° 15-24.983

Chambre sociale – Formation restreinte RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2017:SO10033

Texte de la décision

Entête

SOC.

JL

COUR DE CASSATION

Audience publique du 26 janvier 2017

Rejet non spécialement motivé

Mme GUYOT, conseiller le plus ancien
faisant fonction de président

Décision n° 10033 F

Pourvoi n° R 15-24.983

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu la décision suivante :

Vu le pourvoi formé par la société Arjohuntleigh, société par actions simplifiée, anciennement dénommée la société HNE médical, dont le siège est [Adresse 1],

contre l'arrêt rendu le 10 juillet 2015 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (9e chambre B), dans le litige l'opposant à Mme [J] [M], domiciliée [Adresse 2],

défenderesse à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 29 novembre 2016, où étaient présents : Mme Guyot, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, Mme Aubert-Monpeyssen, conseiller, Mme Hotte, greffier de chambre ;

Vu les observations écrites de la SCP Monod, Colin et Stoclet, avocat de la société Arjohuntleigh, de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de Mme [M] ;

Sur le rapport de Mme Ala, conseiller référendaire, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Motivation

Vu l'article 1014 du code de procédure civile ;

Attendu que le moyen de cassation annexé, qui est invoqué à l'encontre de la décision attaquée, n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Qu'il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée ;

Dispositif

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Arjohuntleigh aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Arjohuntleigh à payer à Mme [M] la somme de 1 500 euros ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six janvier deux mille dix-sept. MOYEN ANNEXE à la présente décision

Moyen produit par la SCP Monod, Colin et Stoclet, avocat aux Conseils, pour la société Arjohuntleigh,

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir dit que la prise d'acte produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'avoir condamné la société ARJOHUNTLEIGH au paiement des sommes de 3 965,37 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 396,59 € à titre de congés afférents, 1 355,01 € à titre d'indemnité de licenciement et 13 000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la prise d'acte la salariée n'a pris acte de la rupture de son contrat de travail que le 26 octobre 2010 en raison du non-paiement par l'employeur des heures supplémentaires effectuées ; que toutefois elle en a vainement sollicité le règlement dès le 18 février 2009 et a adressé plusieurs courriers en ce sens à l'employeur à compter de cette date, notamment le 10 septembre 2009 ; que la persistance de l'employeur dans son refus de prendre en compte ses demandes constitue un manquement dont le caractère de gravité est suffisant à empêcher la poursuite du contrat de travail ; qu'il convient de confirmer la décision du conseil de prud'hommes à ce titre » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Sur la prise d'acte de la rupture du contrat de travail
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 le justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ; que les faits invoqués par le salarié doivent non seulement être établis mais constituer des manquements suffisamment graves pour caractériser une rupture imputable à l'employeur ; qu'enfin, c'est au salarié, et à lui seul qu'il incombe d'établir les faits allégués à l'encontre de l'employeur ; que s'il n'est pas en mesure de le faire, s'il subsiste un doute sur la réalité des faits invoqués à l'appui de sa prise d'acte, celle-ci doit produire les effets d'une démission ; qu'il ressort des développements qui précèdent que l'employeur a : - refusé de régler les heures supplémentaires effectuées par la salariée, - modifié de manière unilatérale le contrat de travail, - imposé à la demanderesse un rythme de travail la privant du bénéfice d'un temps de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives ; qu'or, ces manquements qui touchent au paiement du salaire, élément essentiel du contrat de travail ainsi qu'à la santé du salarié, présentent une gravité suffisante rendant impossible la poursuite de la relation contractuelle et justifiant la rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur, dans la mesure où les griefs sont établis, la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail doit s'analyser comme un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
que sur les conséquences du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,
Les quantum dus par l'employeur au regard des dispositions des articles L. 1234-1 du code du travail ne sont pas contestés ; que dès lors, il sera octroyé à Mademoiselle [M] : 3.965,87 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, - 396,59 € au titre de l'incidence congés payés, - 1.355,01 € au titre de l'indemnité légale de licenciement ; qu'au moment de la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail, Mademoiselle [M] avait plus de deux années d'ancienneté au sein de la société ARJOHUNTLEIGH ; qu'elle a donc droit, en application des dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, à une indemnité qui ne peut être inférieure aux six derniers mois de salaire ; qu'au vu des éléments produits, de l'âge du salarié, des conditions dans lesquelles la rupture du travail est intervenue et de son aptitude à retrouver du travail, il sera alloué à Mademoiselle [M] une indemnité de 13.000 € » ;

1/ ALORS QUE la prise d'acte de la rupture nécessite des manquements graves de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail ; qu'en considérant que la prise d'acte était justifiée par le refus persistant de l'employeur de faire droit à la demande de paiement d'heures supplémentaires formulée par la salariée, quand elle constatait pourtant que cette dernière avait pris acte de la rupture de son contrat seulement le 26 octobre 2010 en se prévalant d'une vaine demande en paiement d'heures supplémentaires présentée le 18 février puis le 10 septembre 2009, ce dont il résultait que la salariée avait elle-même estimé que le contrat de travail avait pu se poursuivre plus d'un an après le manquement imputé à l'employeur et le refus opposé par celui-ci, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail ;

2/ ALORS QUE la prise d'acte de la rupture n'est justifiée que si l'employeur a sciemment manqué à ses obligations contractuelles ; qu'en retenant que la prise d'acte produisait les effets d'un licenciement, quand le non-paiement des heures supplémentaires résultait, comme le faisait valoir l'exposante (concl. p. 11 et 12), d'une divergence entre les

parties sur l'interprétation d'une clause contractuelle et donc pas d'un refus délibérément fautif de l'employeur, la cour d'appel a encore violé l'article L. 1231-1 du code du travail.

Décision attaquée

Cour d'appel d'aix-en-provence 9b
10 juillet 2015 (n°12/11413)

Textes appliqués

Article 1014 du code de procédure civile.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 26-01-2017
- Cour d'appel d'Aix-en-Provence 9B 10-07-2015