

13 novembre 2008

Cour de cassation

Pourvoi n° 07-41.700

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2008:SO01780

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - employeur - obligations - mise à la disposition d'une filiale étrangère d'un salarié par la société mère - reclassement du salarié - proposition de la société mère - nécessité - portée

Selon l'article L. 122-14-8, devenu L. 1231-5 du code du travail, lorsqu'un salarié, mis par la société au service de laquelle il était engagé à la disposition d'une filiale étrangère à laquelle il est lié par un contrat de travail est licencié par cette filiale, la société mère doit assurer son rapatriement et lui procurer un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions au sein de la société mère. Par suite, fait une exacte application de ce texte l'arrêt qui, constatant que le salarié, mis à disposition de la filiale chinoise de la société mère dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec cette filiale, avait été licencié par cette dernière, a estimé que, faute pour la société mère d'avoir reclassé le salarié, la rupture du contrat de travail intervenue était sans cause réelle et sérieuse, peu important que le contrat initial entre la société mère et la salariée ait été, ou non, rompu (arrêt n° 1, pourvoi n° 07-41.700). En revanche, viole ce texte, l'arrêt qui, relevant que le contrat de travail du salarié, mis à la disposition d'une filiale située en Argentine, a été transféré à une société tierce, a retenu que la signature d'un nouveau contrat de travail avec cette société, en l'absence, de la part du salarié, de toute demande claire et non équivoque de rapatriement en France et de toute rupture du contrat de travail de droit argentin antérieures à la cession, confirmait de manière certaine la volonté de la part de l'intéressé d'opérer la novation du contrat de travail transféré. En effet, la cession de son fonds par la filiale argentine à une société tierce mettait fin ipso facto au contrat de travail liant le salarié à cette filiale et il appartenait dès lors à la société mère de prendre l'initiative du rapatriement du salarié et de lui proposer un reclassement (arrêt n° 2, pourvoi n° 06-42.583)

Texte de la décision

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 2 février 2007), que Mme X... a été engagée le 8 décembre 1998 en qualité d'assistante par la société l'Oréal SA ; qu'elle a été nommée assistante logistique pour la zone Asie à compter du 1er

septembre 2000 ; que, par lettre du 18 mars 2002, portant la mention lu et approuvé et la signature de la salariée, celle-ci a accepté de mettre fin à son contrat de travail avec l'Oréal SA et d'être mutée en Chine en qualité de "Project Manager-Operations" à compter du 1er octobre suivant, dans le cadre d'un contrat de travail avec la société l'Oréal China, filiale de la société l'Oréal SA ; que la salariée a informé la société l'Oréal SA de son état de grossesse le 4 septembre 2002 et la société l'Oréal China le 16 septembre ; que n'ayant pas rejoint son poste à Shanghai à compter du 1er octobre, la société l'Oréal China l'a informée par courrier du 23 octobre de "sa carence en méconnaissance de son contrat de travail" et donc de la nullité de son contrat ; que la société l'Oréal SA ayant refusé de la réintégrer en son sein compte tenu de la rupture du contrat de travail qui la liait avec la salariée, celle-ci a saisi la juridiction prud'homale d'une demande visant à faire constater son droit à reclassement au sein de la société l'Oréal SA en application de l'article L. 122-14-8 du code du travail, et, à défaut, à faire juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à payer à la salariée des sommes à titre d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail qui la liait avec la salariée compte tenu de son refus de la reclasser, alors, selon le moyen :

1°/ que la rupture sans condition d'un contrat de travail d'un commun accord des parties, suivie de la conclusion d'un nouveau contrat de travail avec un nouvel employeur manifeste sans équivoque une volonté de rompre le contrat sans qu'une renonciation expresse du salarié aux droits de l'ancien contrat soit nécessaire ; que, par lettre du 18 mars 2002, rédigée par la société l'Oréal, adressée à Mme X..., et signée des deux parties, il était clairement stipulé que "le 1er octobre 2002 vous deviendrez automatiquement salariée de l'Oréal china d'une part, le contrat de travail entre l'Oréal SA et vous-même prendra inéluctablement fin d'autre part ; en conséquence vous signez dès à présent le contrat de travail entre l'Oréal china et vous-même, lequel prendra effet au 1er octobre 2002" ; qu'en exigeant une renonciation expresse et éclairée de la salariée aux droits de son ancien contrat pour faire produire effet à rupture d'un commun accord des parties, lors même qu'elle n'a jamais soutenu que son consentement avait été vicié lors de la signature de cette lettre, ni que les accords des parties étaient nuls, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

2°/ qu'en toute hypothèse, il appartient à la partie qui se prétend victime d'un vice du consentement de rapporter la preuve du vice qu'il invoque ; qu'en retenant l'absence de renonciation expresse et éclairée de la salariée aux droits d'ordre public qu'elle tenait de son contrat de travail pour refuser de faire produire effet à l'accord de rupture des parties, la cour d'appel a fait peser la charge et le risque de la preuve d'un consentement non vicié sur le défendeur à l'action, en violation des articles 1108 et 1315 du code civil ;

3°/ qu'en relevant que la salariée avait auparavant été mise à disposition par la société l'Oréal SA de sa filiale chinoise, pour interpréter la convention des parties signée le 18 mars 2002 en une simple mise à disposition de la filiale par la société mère, la cour d'appel s'est fondée sur une circonstance de fait radicalement inopérante, en violation de l'article 1134 du code civil ;

4°/ que la clause contenue dans le contrat de travail conclu entre la société l'Oréal SA et Mme X... le 6 septembre 2000 mentionnait qu'"en raison de la nature de ses activités, l'Oréal pourra être conduite à vous affecter, vous muter, vous mettre à disposition ou vous détacher en France ou à l'étranger, soit au sein de la société elle-même, ou de l'une de ses filiales, soit dans toute autre société du groupe exerçant la même activité que la notre, et notamment la maison mère ; en cas de mutation, c'est à dire dans l'hypothèse où nous viendrions à cesser d'être votre employeur, votre collaboration se poursuivra dans la continuité du présent contrat, votre ancienneté et vos droits éventuels à congés payés étant notamment maintenus, cette poursuite et ce maintien étant formalisés", ce dont il s'évinçait qu'en cas de "mutation" dans une filiale, le contrat de travail avec la société l'Oréal SA serait rompu, et les droits en résultant en termes d'ancienneté et de congés payés seraient maintenus à la salariée auprès de son nouvel employeur ; qu'en se fondant sur cette clause, pour en déduire que la "mutation" de la salariée prévue par la lettre du 18 mars 2002 impliquait la poursuite de son contrat de travail avec la société l'Oréal SA, la cour d'appel a dénaturé le sens clair et précis du contrat de contrat

du 6 septembre 2000 en violation de l'article 1134 du code civil ;

5°/ que le droit au rapatriement et au reclassement dans sa société d'origine, du salarié détaché dans une filiale étrangère, est subordonné au maintien du lien avec la société d'origine pendant son détachement ; qu'en affirmant le contraire, pour en déduire qu'y compris dans l'hypothèse où le contrat de travail conclut entre la société l'Oréal SA et la salariée aurait été rompu, la société l'Oréal SA était tenue de rapatrier et reclasser Mme X... après la rupture de son contrat de travail avec la société chinoise, la cour d'appel a violé l'article L. 122-14-8 du code du travail ;

Mais attendu que selon l'article L. 122-14-8 devenu L. 1231-5 du code du travail, lorsqu'un salarié, mis par la société au service de laquelle il était engagé à la disposition d'une filiale étrangère à laquelle il est lié par un contrat de travail, est licencié par cette filiale, la société mère doit assurer son rapatriement et lui procurer un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions au sein de la société mère ; que ce texte ne subordonne pas son application au maintien d'un contrat de travail entre le salarié et la maison-mère ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a, abstraction faite des motifs surabondants critiqués par les quatre premières branches, retenu que la salariée avait été mise à disposition de sa filiale chinoise, par la société l'Oréal SA, dans le cadre d'un contrat de travail passé entre la salariée et cette filiale, et que cette dernière avait licencié la salariée, a exactement décidé que, faute d'avoir été reclassée par la société l'Oréal SA, conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-8 devenu L. 1231-5 du code du travail, la rupture du contrat de travail s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société l'Oréal SA aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société l'Oréal SA ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du treize novembre deux mille huit.

Décision attaquée

Cour d'appel de paris
2 février 2007

Textes appliqués

■ article L. 122-14-8, devenu L. 1231-5 du code du travail

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 26 octobre 1999, pourvoi n° 97-43.142, Bull. 1999, V, n° 407 (rejet), et l'arrêt cité

Soc., 6 juillet 1982, pourvoi n° 80-41.092, Bull. 1982, V, n° 451 (cassation)