

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 22 mai 2008), que M. X... a été engagé par la société Roger Mondelin le 1^{er} février 1999, en qualité de chef des ventes ; que le 10 mai 2002, il a adressé à son employeur un pli recommandé relevant un certain nombre de modifications apportées aux conditions d'exécution de son contrat de travail, concluant qu'il n'était plus en mesure d'exécuter celui-ci et sollicitant un rendez-vous ; que par lettre recommandée du 13 mai 2002, M. X... a informé son employeur de sa démission en ces termes : "Par la présente, et à l'issue de notre entretien téléphonique de ce jour, consécutif à ma correspondance du 10 mai, je vous remercie de prendre acte de ma démission, que je suis contraint de vous remettre. J'ai pris acte que vous acceptiez de me dispenser d'effectuer l'intégralité de mon préavis et que celui-ci se terminerait le 31 mai ou le 7 juin 2002" ; qu'il a saisi le 21 juin 2002 la juridiction prud'homale de demandes relatives à des remboursements de frais, à des indemnités de rupture et à des rappels de commissions ;

Sur les deux premiers moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens, qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Et sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt , après avoir jugé que la démission de M. X... s'analysait en une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail qui produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'avoir dit que ce salarié était en droit de percevoir une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité de congés payés sur préavis, alors, selon le moyen :

1°/ que la demande expresse du salarié, accompagnant sa démission, tendant à être dispensé de l'exécution de son préavis fait obstacle à la condamnation de l'employeur, qui l'a acceptée, au paiement de toute indemnité de délai congé même si, par la suite, cette démission est requalifiée en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'ayant expressément constaté que le salarié avait lui-même demandé à être dispensé de l'exécution de son préavis ce que l'employeur avait accepté, la cour d'appel qui retient néanmoins que le salarié est en droit de percevoir une indemnité compensatrice de préavis dès lors que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse a violé les dispositions des articles L. 122-6 (L. 1234-1 nouveau), L. 122-5 (L. 1237-1 nouveau) et L. 122-4 (L. 1231-1 nouveau) du code du travail ;

2°/ que, si la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, elle ne rend pas pour autant nécessairement impossible la poursuite des relations contractuelles même pendant la durée limitée du préavis ; qu'en affirmant que le salarié est en droit de percevoir une indemnité compensatrice de préavis bien qu'il eût expressément demandé à être dispensé de l'exécution de ce préavis, sans nullement rechercher ni caractériser en quoi les manquements reprochés à l'employeur, par leur nature et leur gravité rendaient impossible la poursuite des relations contractuelles même pendant la durée limitée du préavis, la cour d'appel a

privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-6 (L. 1234-1 nouveau), L. 122-5 (L. 1237-1 nouveau) et L. 122-

4 (L. 1231-1 nouveau) du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la prise d'acte de la rupture entraîne la cessation immédiate du contrat de travail ;

Attendu, ensuite, 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 d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ; qu'il s'ensuit que le juge qui décide que les faits invoqués justifiaient la rupture doit accorder au salarié les dommages-intérêts, l'indemnité de préavis et les congés payés afférents et l'indemnité de licenciement auxquels il aurait eu droit en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Et attendu qu'ayant décidé que la démission du salarié s'analysait en une prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel en a déduit à bon droit que l'intéressé était fondé à obtenir paiement des sommes demandées, peu important qu'il ait, à sa demande, été dispensé par l'employeur d'exécuter un préavis ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Roger Mondelin aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Roger Mondelin à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt janvier deux mille dix.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat aux Conseils pour la société Roger Mondelin

PREMIER MOYEN DE CASSATION

LE POURVOI REPROCHE A L'ARRÊT INFIRMATIF ATTAQUE D'AVOIR dit que la démission de Monsieur Luc X... s'analyse en une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et que Monsieur Luc X... est en droit de percevoir une indemnité compensatrice de préavis, une indemnité de

congés payés sur préavis, une indemnité conventionnelle de licenciement et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'avoir condamné l'employeur à payer, à titre de provision sur cette indemnité, la somme de 21.000 euros;

AUX MOTIFS QUE sur la rupture du contrat de travail : que dans sa lettre du 13 mai 2002 par laquelle il informait la société ROGER MONDELIN de son départ de l'entreprise, Monsieur X... indiquait être contraint de démissionner de son emploi ; que cette correspondance faisait suite à un courrier adressé à l'employeur le 10 mai 2002 dans lequel le salarié affirmait ne plus être en mesure d'exercer ses fonctions dans les conditions prévues au contrat de travail en raison de divers manquements qu'il imputait à celui-ci ; qu'il résulte de ces éléments que la volonté de démissionner exprimée par le salarié était équivoque et que sa démission doit s'analyser en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ; que lorsqu'un 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 l'ont justifiée, soit, dans le cas contraire, d'une démission ; que Monsieur X..., engagé par la société ROGER MONDELIN en qualité de chef de ventes, était notamment chargé de superviser, encadrer et organiser les activités des représentants de l'entreprise sur le territoire français et de leur transmettre les directives commerciales élaborées conjointement avec la direction et qu'il bénéficiait, pour l'exercice de ses responsabilités, d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps expressément reconnue par l'avenant du 11 décembre 2000, il apparaît qu'à compter du mois de février 2002, l'employeur l'a privé d'une partie de ses responsabilités et de l'autonomie dont il jouissait d'organiser librement son activité ainsi qu'il résulte notamment des termes de la correspondance du 18 février 2002 par laquelle la société ROGER MONDELIN l'informait, d'une part, que les courriers de confirmation qu'il adressait lui-même aux clients après ses visites seraient désormais établis par la direction de l'entreprise à partir des informations contenues dans ses rapports ; et, d'autre part, qu'il devrait dorénavant effectuer les tâches administratives qui lui incombaient les lundis et vendredis après-midi, l'employeur lui précisant la durée approximative qu'il devait consacrer à chacune d'elles ; que de même, dans une correspondance du 26 février 2002, la société ROGER MONDELIN enjoignait au salarié de travailler sur des cycles de trois semaines et lui fixait les secteurs sur lesquels il devait se trouver au cours de chacune d'elles ; qu'il apparaît ainsi que la société ROGER MONDELIN a porté atteinte aux responsabilités dont était investi Monsieur X... et à l'autonomie dont il devait bénéficier dans l'organisation de son emploi du temps et a ainsi manqué aux obligations découlant du contrat de travail, ces faits justifiant la prise d'acte, par le salarié, de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur ; que celle-ci doit, dès lors produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

ALORS D'UNE PART QUE saisi d'un moyen en ce sens, les juges du fond doivent rechercher quelle est la véritable cause de la démission du salarié qu'il entend par la suite faire qualifier de prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ; que la société exposante avait fait valoir et démontré, s'agissant des circonstances de la rupture du contrat de travail et de la chronologie des faits, qu'ainsi que l'avaient retenu les premiers juges, la démission du salarié, arguée par la suite de prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, était en réalité motivée et causée par le fait que le salarié avait, au jour de la rupture du contrat, trouvé un autre emploi, mieux rémunéré, en qualité de directeur des ventes, au sein d'une autre société qu'il souhaitait rapidement rejoindre, ce qui au demeurant avait justifié sa demande expresse d'être dispensé de son préavis en raison de l'offre ferme d'embauche dont il bénéficiait au sein de cette nouvelle société (conclusions d'appel p. 10 à 12) ; qu'en ne recherchant nullement, ainsi qu'elle y était pourtant invitée, si la véritable cause de la démission du salarié, présentée par la suite comme une prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, ne résidait pas, non dans les prétendus griefs invoqués à l'encontre de l'employeur, mais dans la volonté du salarié de quitter son emploi pour un poste plus élevé et mieux rémunéré au sein d'une autre société, n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L 122-4 (L 1231-1 nouveau) L 122-5 et L 122-14-11 (L 1237-1 nouveau), L 122-13 (L 1237-2 nouveau) et L 122-14-3 (L 1235-1 et L 1232-1 nouveaux) du Code du travail ;

ALORS D'AUTRE PART QU' que la société exposante avait fait valoir et démontré, s'agissant des circonstances de la rupture du contrat de travail et de la chronologie des faits, qu'ainsi que l'avaient retenu les premiers juges, la démission du salarié, arguée par la suite de prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, était en réalité

motivée et causée par le fait que le salarié avait, au jour de la rupture du contrat, trouvé un autre emploi, mieux rémunéré, en qualité de directeur des ventes, au sein d'une autre société qu'il souhaitait rapidement rejoindre, ce qui au demeurant avait justifié sa demande expresse d'être dispensé de son préavis en raison de l'offre ferme d'embauche dont il bénéficiait au sein de cette nouvelle société (conclusions d'appel p. 10 à 12) ; qu'en ne recherchant nullement, ainsi qu'elle y était pourtant invitée, si la véritable cause de la démission du salarié, présentée par la suite comme une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, ne résidait pas, non dans les prétendus griefs invoqués à l'encontre de l'employeur, mais dans la volonté du salarié de quitter son emploi pour un poste plus élevé et mieux rémunéré au sein d'une autre société, la Cour d'appel a délaissé le moyen pertinent des conclusions d'appel dont elle était saisie en violation de l'article 455 du Code de procédure civile ;

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

LE POURVOI REPROCHE A L'ARRÊT INFIRMATIF ATTAQUE D'AVOIR dit que la démission de Monsieur Luc X... s'analyse en une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et que Monsieur Luc X... est en droit de percevoir une indemnité compensatrice de préavis, une indemnité de congés payés sur préavis, une indemnité conventionnelle de licenciement et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'avoir condamné l'employeur à payer, à titre de provision sur cette indemnité, la somme de 21.000 euros;

AUX MOTIFS QUE sur la rupture du contrat de travail : que dans sa lettre du 13 mai 2002 par laquelle il informait la société ROGER MONDELIN de son départ de l'entreprise, Monsieur X... indiquait être contraint de démissionner de son emploi ; que cette correspondance faisait suite à un courrier adressé à l'employeur le 10 mai 2002 dans lequel le salarié affirmait ne plus être en mesure d'exercer ses fonctions dans les conditions prévues au contrat de travail en raison de divers manquements qu'il imputait à celui-ci ; qu'il résulte de ces éléments que la volonté de démissionner exprimée par le salarié était équivoque et que sa démission doit s'analyser en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ; que lorsqu'un 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 l'ont justifiée, soit, dans le cas contraire, d'une démission ; que Monsieur X..., engagé par la société ROGER MONDELIN en qualité de chef de ventes, était notamment chargé de superviser, encadrer et organiser les activités des représentants de l'entreprise sur le territoire français et de leur transmettre les directives commerciales élaborées conjointement avec la direction et qu'il bénéficiait, pour l'exercice de ses responsabilités, d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps expressément reconnue par l'avenant du 11 décembre 2000, il apparaît qu'à compter du mois de février 2002, l'employeur l'a privé d'une partie de ses responsabilités et de l'autonomie dont il jouissait d'organiser librement son activité ainsi qu'il résulte notamment des termes de la correspondance du 18 février 2002 par laquelle la société ROGER MONDELIN l'informait, d'une part, que les courriers de confirmation qu'il adressait lui-même aux clients après ses visites seraient désormais établis par la direction de l'entreprise à partir des informations contenues dans ses rapports ; et, d'autre part, qu'il devrait dorénavant effectuer les tâches administratives qui lui incombaient les lundis et vendredis après-midi, l'employeur lui précisant la durée approximative qu'il devait consacrer à chacune d'elles ; que de même, dans une correspondance du 26 février 2002, la société ROGER MONDELIN enjoignait au salarié de travailler sur des cycles de trois semaines et lui fixait les secteurs sur lesquels il devait se trouver au cours de chacune d'elles ; qu'il apparaît ainsi que la société ROGER MONDELIN a porté atteinte aux responsabilités dont était investi Monsieur X... et à l'autonomie dont il devait bénéficier dans l'organisation de son emploi du temps et a ainsi manqué aux obligations découlant du contrat de travail, ces faits justifiant la prise d'acte, par le salarié, de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur ; que celle-ci doit, dès lors produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

ALORS D'UNE PART QUE le degré d'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps reconnu à un cadre autonome par la convention de forfait annuel en jours (art. L 3121-51 du Code du travail) n'exclut pas la qualité de salarié et l'exercice par l'employeur de son pouvoir de direction et notamment sa faculté d'adresser au salarié des instructions et

des directives tendant à la bonne exécution et au contrôle de la prestation de travail; que pour retenir que l'employeur avait privé le salarié « de l'autonomie dont il jouissait d'organiser librement son activité », la Cour d'appel qui se borne à relever que par lettre du 18 février 2002, l'employeur avait informé le salarié qu'il devrait dorénavant effectuer les tâches administratives qui lui incombait les lundis et vendredis après-midi, l'employeur lui précisant la durée approximative qu'il devait consacrer à chacune d'elles, sans nullement rechercher ni caractériser en quoi ces instructions qui tendaient, selon les termes même de la lettre susvisée, à « l'allègement de votre travail de bureau » et à lui permettre de « recentrer (son) travail sur la vente » et qui étaient uniquement destinées à « améliorer l'efficacité du secteur commercial » ne relevaient pas simplement de l'exercice par l'employeur de ses attributions dans le cadre de son pouvoir de direction, a privé sa décision de base légale au regard des articles L 121-1 (L 1221-1 nouveau) et L 122-4 (L 1231-1 nouveau) L 122-5 et L 122-14-11 (L 1237-1 nouveau), L 122-13 (L 1237-2 nouveau) et L 122-14-3 (L 1235-1 et L 1232-1 nouveaux) du Code du travail

ALORS D'AUTRE PART QUE pour conclure que l'employeur avait privé le salarié d'une partie de ses responsabilités, la Cour d'appel qui se borne à relever qu'il ressortait d'une lettre de l'employeur du 18 février 2002 que les courriers de confirmation que le salarié adressait lui-même aux clients après ses visites seraient désormais établis par la direction de l'entreprise à partir des informations contenues dans ses rapports, sans nullement rechercher ni préciser en quoi cette mesure excédait les attributions de l'employeur au titre de son pouvoir de direction, lequel impliquait celui de donner des directives, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles des articles L 121-1 (L 1221-1 nouveau) et L 122-4 (L 1231-1 nouveau) L 122-5 et L 122-14-11 (L 1237-1 nouveau), L 122-13 (L 1237-2 nouveau) et L 122-14-3 (L 1235-1 et L 1232-1 nouveaux) du Code du travail

ALORS ENFIN et en tout état de cause QUE seuls des faits suffisamment graves peuvent justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur dont un salarié a pris acte; qu'en se bornant à relever que par lettre du 18 février 2002, l'employeur avait informé le salarié qu'il devrait dorénavant effectuer les tâches administratives qui lui incombait les lundi et vendredi après-midi, lui avait précisé la durée approximative qu'il devait consacrer à chacune d'elles et que les courriers de confirmation que le salarié adressait lui-même aux clients après ses visites seraient désormais établis par la direction de l'entreprise à partir des informations contenues dans ses rapports, pour en déduire que la société employeur avait porté atteinte aux responsabilités dont était investi le salarié et à l'autonomie dont il devait bénéficier dans l'organisation de son emploi du temps et ainsi manqué aux obligations découlant du contrat de travail, sans nullement rechercher ni préciser en quoi ces faits étaient suffisamment graves pour justifier une rupture du contrat imputable à l'employeur, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L 122-4 (L 1231-1 nouveau) L 122-5 et L 122-14-11 (L 1237-1 nouveau), L 122-13 (L 1237-2 nouveau) et L 122-14-3 (L 1235-1 et L 1232-1 nouveaux) du Code du travail ;

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

LE POURVOI REPROCHE A L'ARRÊT INFIRMATIF ATTAQUE D'AVOIR dit que Monsieur Luc X... est en droit de percevoir une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité de congés payés sur préavis,

AUX MOTIFS QUE sur l'indemnité compensatrice de préavis :que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que Monsieur X..., qui avait été privé d'une partie de ses responsabilités et de l'autonomie dont il bénéficiait dans l'organisation de son emploi du temps, n'était pas tenu d'exécuter son préavis dans des conditions anormales ; qu'étant âgé de plus de 50 ans lors de son départ de l'entreprise, il était en droit de bénéficier du paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, représentant quatre mois de salaire selon des dispositions de l'article 27 de la convention collective, peu important qu'il eût demandé à être dispensé de l'exécution de ce préavis ; que la fixation du montant de cette indemnité suppose toutefois que soit préalablement tranchée la question de la rémunération variable ;

ALORS D'UNE PART QUE la demande expresse du salarié, accompagnant sa démission, tendant à être dispensé de l'exécution de son préavis fait obstacle à la condamnation de l'employeur, qui l'a acceptée, au paiement de toute indemnité de délai congé même si, par la suite, cette démission est requalifiée en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur; qu'ayant expressément constaté que le salarié avait lui-même demandé à être dispensé de l'exécution de son préavis ce que l'employeur avait accepté, la Cour d'appel qui retient néanmoins que le salarié est en droit de percevoir une indemnité compensatrice de préavis dès lors que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse a violé les dispositions des articles L 122-6 (L 1234-1 nouveau) L 122-5 (L 1237-1 nouveau) et L 122-4 (L 1231-1 nouveau) du Code du travail ;

ALORS D'AUTRE PART QUE si la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, elle ne rend pas pour autant nécessairement impossible la poursuite des relations contractuelles même pendant la durée limitée du préavis; qu'en affirmant que le salarié est en droit de percevoir une indemnité compensatrice de préavis bien qu'il eût expressément demandé à être dispensé de l'exécution de ce préavis, sans nullement rechercher ni caractériser en quoi les manquements reprochés à l'employeur, par leur nature et leur gravité rendaient impossible la poursuite des relations contractuelles même pendant la durée limitée du préavis, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L 122-6 (L 1234-1 nouveau) L 122-5 (L 1237-1 nouveau) et L 122-4 (L 1231-1 nouveau) du Code du travail ;