

3 février 2010

Cour de cassation

Pourvoi n° 08-40.338

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2010:SO00247

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - prise d'acte de la rupture - prise d'acte par le salarié - effets - rupture du contrat au jour de la prise d'acte - portée - applications diverses - délivrance par l'employeur d'une lettre de licenciement (non)

La prise d'acte de la rupture par le salarié entraînant la cessation du contrat de travail à son initiative, il n'y a pas lieu pour le juge d'ordonner à l'employeur de délivrer à l'intéressé une lettre de licenciement

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 31 mai 2000 en qualité d'enseignante par la société Ecole bilingue Maria Montessori, afin d'enseigner et encadrer une classe en journée continue selon les critères pédagogiques définis par l'association Montessori internationale ; qu'elle a été affectée à une classe primaire pour enfants âgés de 6 à 9 ans, dont elle avait la responsabilité avec l'aide d'un assistant pour des tâches spécifiques, et éventuellement d'un second enseignant ; qu'à l'issue d'un congé maternité commencé en fin d'année 2003, l'employeur lui a notifié par courriers des 15 juillet et 27 septembre 2004 qu'elle serait désormais affectée aux côtés de la directrice, dans sa classe de maternelle pour les 3-6 ans ; qu'après avoir repris le travail du 18 au 22 octobre 2004, la salariée a, par lettre du 29 octobre 2004, pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, auquel elle reprochait une modification de son contrat de travail et une rétrogradation ; qu'elle a ensuite saisi la juridiction prud'homale de demandes notamment indemnitaires sur le fondement de l'article L. 122-26, alinéa 8, devenu L. 1225-25 du code du travail ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir dit que la rupture du contrat de travail de Mme X... produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné l'Ecole bilingue Maria Montessori à lui verser des sommes à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité de licenciement, et d'indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents, alors, selon le moyen :

1°/ que l'existence d'une modification de contrat de travail doit être examinée au regard des fonctions telles qu'elles ont été et sont exercées en pratique par le salarié ; qu'en se référant aux seuls termes du contrat de travail du 8 janvier 2001 pour décider que l'affectation dans la classe de maternelle où la directrice était enseignante privait nécessairement Mme X... de sa fonction d'encadrement expressément prévue dans son contrat, la cour d'appel a violé l'article L. 121-1 devenu L. 1221-1 et L. 1221-3 du code du travail ;

2°/ que l'EBMM avait fait valoir dans ses conclusions d'appel l'existence d'une pratique courante de travail des enseignants en binôme au sein de l'établissement, constitutive d'un usage, ce qui excluait toute notion d'enseignante principale ; qu'en ne s'expliquant pas sur cet usage, dont l'existence était d'ailleurs confirmée par nombreuses attestations, quand celui-ci était de nature à établir l'absence de toute modification du contrat de travail de Mme X..., la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'après avoir constaté, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des faits et des preuves, que la salariée qui, antérieurement à son congé maternité, encadrait une classe avec l'aide d'un assistant ou éventuellement d'un autre enseignant, s'était vu affecter, au retour de ce congé, dans la classe où la directrice était enseignante, ce qui privait nécessairement l'intéressée d'une partie de ses fonctions d'encadrement, la cour d'appel a estimé que le manquement de l'employeur à son obligation légale de fournir à Mme X... un emploi similaire à celui qu'elle occupait avant son départ en congé maternité, justifiait la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par l'intéressée, laquelle s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen ne peut être accueilli ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L. 122-14-1 devenu L. 1232-6 du code du travail ;

Attendu que pour faire droit à la demande de la salariée tendant à la remise d'une lettre de licenciement, la cour d'appel énonce que la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la prise d'acte de la rupture par le salarié entraînant la cessation du contrat de travail à son initiative, il n'y a pas lieu d'ordonner à l'employeur de délivrer une lettre de licenciement, la cour d'appel a violé l'article susvisé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu à renvoi du chef faisant l'objet de la cassation la Cour de cassation pouvant donner au litige sur ce point la solution appropriée par application de l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a ordonné la remise sous astreinte de la lettre de licenciement, l'arrêt rendu le 6 novembre 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi de ce chef ;

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Versailles du 21 décembre 2006 en ce qu'il a débouté Mme X... de

sa demande de remise d'une lettre de licenciement,

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Piwnica et Molinié, avocat aux Conseils pour la société Ecole bilingue Maria Montessori.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Madame X... produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné l'EBMM à lui verser les sommes de 4.500 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 594,80 euros à titre d'indemnité de licenciement, 4.461 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE Madame X... a été engagée en qualité d'enseignante avec pour mission, selon les termes de son contrat de travail à durée indéterminée en date du 8 janvier 2001, « d'enseigner et encadrer une classe en journée continue » ; que ceci signifie que la salariée, conformément aux principes des établissements Montessori, avait la responsabilité d'une classe avec l'aide d'un assistant, pour des tâches spécifiques, et éventuellement d'un second enseignant ; qu'en vertu de l'article L.122-26 du code du travail, Madame X... devait retrouver son précédent emploi, à savoir l'encadrement d'une classe primaire pour les 6 à 9 ans, ou un emploi équivalent consistant, conformément à son contrat de travail, à enseigner et encadrer une classe ; ... ; que la direction de l'Ecole lui a fait savoir qu'elle serait affectée, à sa reprise, en classe de maternelle dans la tranche des 3 à 6 ans, classe où la directrice était elle-même enseignante ; que selon Madame Y..., directrice de l'établissement, il s'agissait d'un simple changement de conditions de travail ; ... ; que si la salariée ne contestait pas son affectation en classe maternelle, elle contestait le changement de fonctions et de responsabilités l'accompagnant ; qu'en effet, l'affectation dans la classe de maternelle où la directrice était enseignante privait nécessairement Madame X... de sa fonction d'encadrement expressément prévue dans son contrat, aux termes de son article 1er ; que Madame Y... n'était certes pas tenue d'affecter Madame X... dans la même classe mais, ne pouvait, sans contrevenir à ses obligations prévues par l'article L.122-26 du code du travail, la priver d'une partie de ses fonctions d'encadrement ; qu'en agissant ainsi, Madame Y... a modifié unilatéralement le contrat de la salariée alors que les modifications de contrat de travail doivent être acceptées par le salarié ; que l'employeur a manqué à ses obligations légales et contractuelle ;

1/ ALORS QUE l'existence d'une modification de contrat de travail doit être examinée au regard des fonctions telles

qu'elles ont été et sont exercées en pratique par le salarié ; qu'en se référant aux seuls termes du contrat de travail du 8 janvier 2001 pour décider que l'affectation dans la classe de maternelle où la directrice était enseignante privait nécessairement Madame X... de sa fonction d'encadrement expressément prévue dans son contrat, la cour d'appel a violé l'article L.121-1 du code du travail (devenu L.1221-1 et L.1221-3 du code du travail) ;

2/ ALORS QUE l'EBMM avait fait valoir dans ses conclusions d'appel l'existence d'une pratique courante de travail des enseignants en binôme eu sein de l'établissement, constitutive d'un usage, ce qui excluait toute notion d'enseignante principale (conclusions d'appel, p.8, 9, 13) ; qu'en ne s'expliquant pas sur cet usage, dont l'existence était d'ailleurs confirmée par nombreuses attestations, quand celui-ci était de nature à établir l'absence de toute modification du contrat de travail de Madame X..., la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir ordonné sous astreinte la remise de la lettre de licenciement ;

AUX MOTIFS QU' il convenait de faire droit à la demande de remise de la lettre de licenciement ;

ALORS QUE les juges du fond qui décident que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail doit avoir les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ne peuvent ordonner à l'employeur la remise d'une lettre de licenciement qu'aucune obligation légale ne lui impose dans la mesure où il n'a pas pris l'initiative de la rupture et que le contrat de travail a été rompu par la prise d'acte du salarié ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L.122-14-1 du code du travail (devenu L.1232-6 du code du travail).

Décision **attaquée**

Cour d'appel de versailles
6 novembre 2007

Textes **appliqués**

article L. 122-14-1, devenu L. 1232-6 du code du travail