

## Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 23 septembre 2010), que Mme X..., engagée le 3 septembre 2002 par la société Dim en qualité de cadre, a fait part à son employeur, le 2 octobre 2006, de son intention de quitter l'entreprise, alors que la société avait engagé un projet de restructuration donnant lieu à l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'à la suite d'un échange de messages électroniques avec la direction prévoyant que si le départ de la salariée ne permettait pas le reclassement d'un autre salarié le contrat de travail prendrait fin par sa démission, son contrat de travail a été suspendu à effet du 5 décembre 2006 en application d'un accord collectif d'entreprise du 4 octobre 2006 permettant aux salariés ayant signé un contrat avec un autre employeur de quitter la société avant la fin des consultations légales ; qu'après qu'un plan de sauvegarde de l'emploi a été établi, le 29 janvier 2007, la salariée a présenté une demande de départ volontaire, le 22 février 2007 ; que, le 15 mai 2007, la société a informé la salariée que, son départ ne permettant pas le reclassement d'un autre salarié, elle était considérée comme démissionnaire ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour faire juger qu'elle avait fait l'objet d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et pour demander le paiement de sommes à titre d'indemnité de préavis et congés payés afférents, d'indemnité conventionnelle de licenciement, d'indemnité supra-légale prévue par le plan de sauvegarde de l'emploi, et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de la condamner à payer à la salariée des sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité conventionnelle de licenciement et d'indemnité supra-légale, alors, selon le moyen :

1°/ que le salarié ne peut prétendre aux indemnités de départ volontaire prévues par un plan de sauvegarde de l'emploi que s'il satisfait aux conditions fixées audit plan ; qu'il en va a fortiori de même lorsque l'employeur et le salarié ont convenu que tel serait le cas ; qu'en l'espèce le plan de sauvegarde de l'emploi prévoyait que les salariés qui souhaitaient quitter l'entreprise, et dont la suppression du poste n'était pas envisagée, ne pourraient bénéficier des indemnités de départ volontaire que dans l'hypothèse où leur départ permettrait le reclassement d'un salarié dont le poste avait été supprimé ; que la cour d'appel a constaté que la société Dim et Mme X... étaient tombées d'accord pour considérer la salariée comme démissionnaire dans le cas où son départ ne permettrait pas le reclassement d'un salarié dont le poste serait supprimé ; que l'employeur soutenait que le poste de Mme X... n'avait pas été supprimé et n'avait permis le reclassement d'aucun autre salarié ; que pour la condamner néanmoins à verser à Mme X... les indemnités prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a retenu que la rupture du contrat, qui ne pouvait s'analyser comme une démission, constituait un départ négocié intervenu dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si le poste de Mme X... avait été supprimé et, dans la négative, s'il avait permis le reclassement d'un autre salarié, ainsi que le prévoient tant le plan de sauvegarde de l'emploi que l'accord exprès intervenu entre les parties, elle a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil ;

2°/ qu'un salarié qui, après avoir signé un contrat avec un autre employeur, précise qu'il devra être considéré comme démissionnaire si les conditions prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi pour obtenir un départ volontaire ne sont pas satisfaites, exprime une volonté de démissionner dénuée d'équivoque ; qu'il résulte des constatations de la cour d'appel que Mme X... avait, avant même de s'entendre avec la société Dim sur les conditions de son départ, signé un contrat de travail avec la société Alstom et précisé que même si aucun salarié n'était finalement reclassé sur son poste, cela "ne remettrait pas en cause la date de son départ" ; qu'elle avait quitté la société Dim pour travailler pour la société

Alstom des le 5 décembre 2000, soit plusieurs mois avant que l'employeur ne soit en mesure de déterminer si le départ de l'intéressé avait permis un reclassement ; qu'il en résultait que la volonté de la salariée de quitter la société Dim était constituée, indépendamment du bénéfice éventuel qu'elle pourrait espérer retirer du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en estimant que la volonté de démissionner de la salariée aurait été équivoque, la cour d'appel a violé l'article L. 1222-1 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

3°/ que l'employeur n'est tenu au paiement d'une indemnité compensatrice que lorsqu'il a unilatéralement décidé de dispenser le salarié d'exécuter son préavis ou lorsque cette inexécution lui est imputable ; que pour allouer à Mme X... le bénéfice d'une telle indemnité, la cour d'appel a retenu que le préavis n'avait pas été effectué du fait de la suspension du contrat de travail de l'intéressée ; qu'en statuant ainsi, quand il résultait de ses constatations que la suspension du contrat n'était intervenue que pour satisfaire "la volonté" de Mme X... de travailler pour une autre société, en sorte que l'employeur n'était en aucune manière responsable de l'inexécution du préavis de Mme X..., ce qu'au demeurant cette dernière ne soutenait nullement, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

4°/ qu'à supposer que la cour d'appel ait également déduit le droit à l'indemnité compensatrice de préavis des dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi relatives aux départs volontaires, quand ce dernier n'octroyait, au titre desdits départs, que le bénéfice de l'indemnité conventionnelle de licenciement et d'une indemnité "supra légale", la cour d'appel aurait dénaturé le plan de sauvegarde de l'emploi, en méconnaissance de l'interdiction faite aux juges de dénaturer les documents de la cause ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 1231-4 du code du travail que l'employeur et le salarié ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles prévues pour la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ; qu'ayant fait ressortir qu'un accord entre la salariée et son employeur faisait dépendre, à l'avance, la nature et le régime de la rupture du contrat de travail de la réalisation d'un événement futur et incertain relatif à son emploi, la cour d'appel a statué à bon droit en écartant une démission de la salariée ;

Attendu, ensuite, qu'ayant retenu que le contrat de travail avait pris fin par une résiliation amiable, la cour d'appel a, par ce seul motif, exactement retenu que la salariée était fondée à prétendre au paiement d'une indemnité de préavis ;

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

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le pourvoi incident éventuel formé par la salariée :

REJETTE le pourvoi principal ;

Condamne la société Dim aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Dim à payer à Mme 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-cinq janvier deux mille douze.

Moyen produit au pourvoi principal par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la société Dim.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné l'exposante à verser à Mme X... les sommes de 9926,70 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, de 992,67 euros au titre des congés payés afférents, de 4287,97 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, de 9295,89 euros au titre de l'indemnité supra-légale, ainsi que de l'AVOIR condamnée aux dépens et au titre de l'article 700 du Code de procédure civile;

AUX MOTIFS QUE "il est constant qu'en 2006, la SAS DIM a élaboré un plan de sauvegarde de l'emploi qui a été adopté le 29 janvier 2007; que, par courriel du 2 octobre 2006, Pauline X... a fait part à la responsable des ressources humaines de sa volonté de quitter la société "suite à une opportunité extérieure offerte par le groupe ALSTOM" en précisant "dans le cas où mon départ ne permettrait pas un reclassement interne, direct ou indirect, je remettrai ma démission, sans que cela remette en cause la date de mon départ"; qu'après un échange de courriels, le 3 et 4 octobre 2006, l'employeur, le 30 novembre 2006, a adressé une lettre à Pauline X..., formalisant l'accord conclu entre les parties et comportant la mention suivante "à l'issue des conditions légales relatives au projet de restructuration, nous prendrons acte de votre démission si aucun candidat interne n'a été identifié pour vous remplacer; dans le cas contraire, votre départ prendra la forme d'un licenciement pour motif économique dans les conditions du PSE, qui restent à négocier; qu'à compter du 5 décembre 2006, le contrat de travail de l'intéressée a été suspendu, qu'elle a été engagée par la société ALSTOM à compter du 16 décembre 2006; qu'il est également acquis aux débats que, par courrier recommandé du 15 mai 2007, la SAS DIM a indiqué à l'intéressée ; "nous n'avons malheureusement trouvé aucune solution de reclassement effective et de ce fait nous ne pouvons pas enregistrer votre départ dans les conditions de départ volontaire prévues au PSE; nous prenons donc acte de votre démission"; que par courrier du 28 juin 2007, la SAS DIM a transmis à la salariée son certificat de travail et l'attestation destinée à l'ASSEDIC; que la volonté de démissionner doit être claire et non équivoque; qu'or en l'espèce, il résulte de l'accord susvisé, que la rupture du contrat de travail constituait une démission de si Mme X... n'était pas remplacée par un salarié dont le poste était menacé; que la réalisation de cette condition, sur laquelle l'intéressée n'avait ni prise ni information, constituait pour celle-ci un fait aléatoire rendant équivoque sa volonté de démissionner; qu'en conséquence, il convient de retenir que le contrat de travail n'a pas pris fin en raison de la démission de la salariée; qu'il s'ensuit que Mlle X... a quitté la société DIM, dans le cadre d'un départ négocié, consécutif à la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi; que la salariée ne peut dès lors prétendre que la rupture du contrat de travail n'a pas de cause réelle et sérieuse; qu'elle doit, donc, être déboutée de sa demande de dommages et intérêts; qu'en revanche, elle est en droit de prétendre au bénéfice des dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi; qu'à ce titre, la SAS DIM doit être condamnée à lui verser une indemnité compensatrice de préavis de trois mois d'un montant de 9926,70 euros dès lors que ce préavis n'a pu être effectué du fait de la suspension de son contrat à compter du 5 décembre 2006; que les congés payés afférents sont également dus; qu'en outre, l'employeur doit être condamné à verser à Pauline X... la somme de 4287,97 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, ainsi que la somme de 9295,89 euros au titre de l'indemnité supra-légale prévue au plan de sauvegarde de l'emploi";

1. ALORS QUE le salarié ne peut prétendre aux indemnités de départ volontaire prévues par un plan de sauvegarde de l'emploi que s'il satisfait aux conditions fixées audit plan; qu'il en va a fortiori de même lorsque l'employeur et le salarié ont convenu que tel serait le cas; qu'en l'espèce le plan de sauvegarde de l'emploi prévoyait que les salariés qui souhaitaient quitter l'entreprise, et dont la suppression du poste n'était pas envisagée, ne pourraient bénéficier des indemnités de départ volontaire que dans l'hypothèse où leur départ permettrait le reclassement d'un salarié dont le poste avait été supprimé; que la Cour d'appel a constaté que la société DIM et Mme X... étaient tombées d'accord pour considérer la salariée comme démissionnaire dans le cas où son départ ne permettrait pas le reclassement d'un salarié dont le poste serait supprimé ; que l'employeur soutenait que le poste de Mme X... n'avait pas été supprimé et n'avait permis le reclassement d'aucun autre salarié; que pour le condamner néanmoins à verser à Mme X... les indemnités prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, la Cour d'appel a retenu que la rupture du contrat, qui ne pouvait s'analyser comme une démission, constituait un départ négocié intervenu dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si le poste de Mme X... avait été supprimé et, dans la négative, s'il avait

2. ALORS QU'un salarié qui, après avoir signé un contrat avec un autre employeur, précise qu'il devra être considéré comme démissionnaire si les conditions prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi pour obtenir un départ volontaire ne sont pas satisfaites, exprime une volonté de démissionner dénuée d'équivoque; qu'il résulte des constatations de la Cour d'appel que Mlle X... avait, avant même de s'entendre avec la société DIM sur les conditions de son départ, signé un contrat de travail avec la société ALSTOM et précisé que même si aucun salarié n'était finalement reclassé sur son poste, cela "ne remettrait pas en cause la date de son départ"; qu'elle avait quitté la société DIM pour travailler pour la société ALSTOM dès le 5 décembre 2006, soit plusieurs mois avant que l'employeur ne soit en mesure de déterminer si le départ de l'intéressé avait permis un reclassement; qu'il en résultait que la volonté de la salariée de quitter la société DIM était constituée, indépendamment du bénéfice éventuel qu'elle pourrait espérer retirer du plan de sauvegarde de l'emploi; qu'en estimant que la volonté de démissionner de la salariée aurait été équivoque, la Cour d'appel a violé l'article L. 1222-1 du Code du Travail, ensemble l'article 1134 du Code civil;

3. ALORS QUE l'employeur n'est tenu au paiement d'une indemnité compensatrice que lorsqu'il a unilatéralement décidé de dispenser le salarié d'exécuter son préavis ou lorsque cette inexécution lui est imputable; que pour allouer à Mlle X... le bénéfice d'une telle indemnité, la Cour d'appel a retenu que le préavis n'avait pas été effectué du fait de la suspension du contrat de travail de l'intéressée; qu'en statuant ainsi, quand il résultait de ses constatations que la suspension du contrat n'était intervenue que pour satisfaire "la volonté" de Mlle X... de travailler pour une autre société, en sorte que l'employeur n'était en aucune manière responsable de l'inexécution du préavis de Mlle X..., ce qu'au demeurant cette dernière ne soutenait nullement, la Cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 du Code du Travail, ensemble l'article 1134 du Code civil.

4. ALORS QU'à supposer que la Cour d'appel ait également déduit le droit à l'indemnité compensatrice de préavis des dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi relatives aux départs volontaires, quand ce dernier n'octroyait, au titre desdits départs, que le bénéfice de l'indemnité conventionnelle de licenciement et d'une indemnité "supra légale", la Cour d'appel aurait dénaturé le plan de sauvegarde de l'emploi, en méconnaissance de l'interdiction faite aux juges de dénaturer les documents de la cause. Moyen produit au pourvoi incident éventuel par Me Blondel, avocat aux Conseils pour Mme X...

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir dit que la rupture du contrat de travail de Mademoiselle X... constitue un départ négocié dans le cadre de la mise en oeuvre du plan de sauvegarde de l'emploi et d'avoir en conséquence débouté la salariée de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à l'encontre de la société DIM;

AUX MOTIFS QU'il est constant qu'en 2006, la SAS DIM a élaboré un plan de sauvegarde de l'emploi qui a été adopté le 29 janvier 2007 ; que par courriel du 2 octobre 2006, Pauline X... a fait part à la responsable des ressources humaines de sa volonté de quitter la société « suite à une opportunité extérieure offerte par le groupe Alstom » en précisant : « dans le cas où mon départ ne permettrait pas un reclassement interne, direct ou indirect, je remettrais ma démission, sans que cela remette en cause la date de mon départ » ; qu'après un échange de courriels, les 3 et 4 octobre 2006, l'employeur, le 30 novembre 2006, a adressé une lettre à Pauline X..., formalisant l'accord conclu entre les parties et comportant la mention suivante : « à l'issue des conditions légales relatives au projet de restructuration, nous prendrons acte de votre démission si aucune candidat interne n'a été identifié pour vous remplacer. Dans le cas contraire, votre départ prendra la forme d'un licenciement pour motif économique dans les conditions du PSE qui restent à négocier » ; qu'à compter du 5 décembre 2006, le contrat de travail de l'intéressée a été suspendu, qu'elle a été engagée par la société Alstom à partir du 16 décembre 2006 ; qu'il est également acquis aux débats que par courrier recommandé du 15 mai 2007, la SAS DIM a indiqué à l'intéressée : « nous n'avons malheureusement trouvé aucune solution de reclassement effective et de ce fait nous ne pouvons pas enregistrer votre départ dans les conditions de départ volontaire prévues dans le PSE. Nous prenons donc acte de votre démission » ; que par courrier du 28 juin 2007, la SAS DIM a transmis à la salariée son

ET AUX MOTIFS, ENCORE, QUE sur la qualification de la rupture du contrat de travail, la volonté de démissionner doit être claire et non équivoque ; qu'or en l'espèce, il résulte de l'accord susvisé que la rupture du contrat de travail constituait une démission si Mademoiselle X... n'était pas remplacée par un salarié dont le poste était menacé ; que la réalisation de cette condition sur laquelle l'intéressée n'avait ni prise ni information constituait pour celle-ci un fait aléatoire rendant équivoque sa volonté de démissionner ; qu'en conséquence, il convient de retenir que le contrat de travail n'a pas pris fin en raison de la démission de la salariée ; qu'il s'ensuit que Mademoiselle X... a quitté la société DIM dans le cadre d'un départ négocié, consécutif à la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; que la salariée ne peut dès lors prétendre que la rupture du contrat de travail n'a pas de cause réelle et sérieuse ; qu'elle doit, donc, être déboutée de sa demande de dommages et intérêts ; qu'en revanche, elle est en droit de prétendre au bénéfice des dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'à ce titre, la SAS DIM doit être condamnée à lui verser une indemnité compensatrice de préavis de trois mois d'un montant de 9 926, 70 euros dès lors que ce préavis n'a pu être effectué du fait de la suspension du contrat à compter du 5 décembre 2006 ; que les congés payés afférents sont également dus ; qu'en outre, l'employeur doit être condamné à verser à Pauline X..., la somme de 4 287, 97 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, ainsi que la somme de 9295, 89 euros au titre de l'indemnité supra-légale prévue par le plan de sauvegarde de l'emploi ;

ALORS QUE l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail ou qui le considère comme rompu du fait du salarié doit mettre en oeuvre la procédure de licenciement ; qu'à défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, pour dire que la rupture du contrat de Mademoiselle X... s'analyse en un départ négocié et non en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour considère qu'un accord des parties en novembre 2006 prévoyait que la rupture prendrait la forme d'un licenciement économique si le départ de la salariée permettait le reclassement d'un autre salarié et qu'à défaut, elle serait considérée comme une démission mais que la volonté non équivoque de démissionner de la salariée n'est pas établie ; qu'en statuant ainsi, cependant que la Cour relève que le contrat de travail a été rompu par un courrier du 15 mai 2007 de la société DIM prenant acte de la démission de la salariée, la Cour ne tire pas les conséquences légales de ses constatations dont il résulte que la rupture s'analyse nécessairement en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et viole les articles L. 1231-1, L. 1232-2, L. 1232-1, L. 1235-1 du code du travail.