

Texte de la décision

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

Sur les deux moyens réunis :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 14 janvier 2010), que M. X..., employé depuis le 1er décembre 1996, a exercé en dernier lieu pour la société Generali (la société) les fonctions d'inspecteur des risques professionnels ; qu'après avoir refusé les postes qui lui avaient été proposés dans le cadre d'une réorganisation, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail puis d'une contestation de son licenciement pour motif économique prononcé ultérieurement ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de prononcer à la date du licenciement la résiliation judiciaire du contrat de travail du salarié à ses torts et de la condamner à lui payer une somme à titre de dommages-intérêts alors, selon le moyen :

1°/ que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties telles qu'elles ressortent de leurs écritures d'appel soutenues oralement s'agissant d'une procédure orale ; que le juge doit se prononcer sur tout ce qui lui est demandé et seulement sur ce qui est demandé ; qu'en l'état des écritures d'appel du salarié aux termes desquelles "il était demandé à la cour", en termes clairs et précis de "1. dire nul le licenciement en l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi , ordonner la réintégration de M. X... à son poste (...), à titre plus subsidiaire 2. constater que le licenciement pour motif économique de M. X..., sur le fondement de son refus de la modification, est sans cause réelle et sérieuse" et des propres constatations de l'arrêt selon lesquelles, ayant interjeté appel du jugement, le salarié a soutenu oralement ses conclusions écrites, la cour d'appel qui, infirmant le jugement entrepris et statuant à nouveau, prononce la résolution judiciaire du contrat de travail de M. X... à ses torts, a méconnu les termes du litige dont elle était saisie en violation des articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

2°/ que c'est à la date de l'introduction de la demande tendant à la résiliation judiciaire du contrat de travail que le juge doit se placer pour apprécier la réalité des manquements reprochés à l'employeur et le caractère suffisamment grave de ceux-ci ; qu'en retenant qu'elle ne conteste pas qu'à compter du 1er janvier 2006, M. X... n'était plus à même d'exercer ses fonctions d'inspecteur et n'avait pas été affecté à d'autres fonctions, à défaut pour lui d'avoir accepté le poste de chargé de clientèle, que d'après les déclarations, les écritures et les pièces produites, M. X... ne s'est vu proposer aucune autre orientation postérieurement au 13 décembre 2005 ni n'a reçu une quelconque réponse à sa lettre du 26 janvier 2006, qu'il n'a plus été destinataire d'aucune information sur l'évolution de sa situation personnelle avant de recevoir, le 28 mars 2006, une convocation pour un entretien préalable au licenciement économique prévu le 12 avril 2006 et que l'entreprise avait décidé d'une restructuration et la mise à l'écart du salarié postérieurement à l'expression de son refus du poste proposé caractérisé par une absence d'information et de participation à des réunions et de fourniture de missions claires et précises "pendant plusieurs mois", ce qui constitue des manquements graves de la part de l'employeur, la cour d'appel, qui ne s'est ainsi pas placée à la date de l'introduction, par le salarié, de la demande tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail, soit le 15 février 2006, pour apprécier la réalité des manquements imputés à l'employeur et leur gravité suffisante, a violé les dispositions de l'article 1184 du code civil, ensemble l'article L. 1231-1 du code du travail ;

Mais, attendu, d'abord, que c'est sans modifier les termes du litige que la cour d'appel s'est prononcée sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail à laquelle le salarié n'avait pas renoncé et sur laquelle l'employeur s'était expliqué en appel ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel, qui a caractérisé des manquements de l'employeur antérieurs à l'introduction de l'instance, a pu, pour en apprécier la gravité, tenir compte de leur persistance jusqu'au jour du licenciement ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Generali aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Generali 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 quatorze décembre deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

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

PREMIER MOYEN DE CASSATION

LE POURVOI REPROCHE A L'ARRÊT INFIRMATIF ATTAQUE D'AVOIR prononcé la résolution judiciaire du contrat de travail de Monsieur X... aux torts de la société GENERALI, dit que les effets de la résolution prononcée remontent aux 26 avril 2006 et condamné la société GENERALI à verser à Monsieur X... une somme de 95 000 € à titre de dommages et intérêts outre 2 500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE Monsieur a interjeté appel de ce jugement ; que dans des conclusions écrites soutenues oralement à l'audience, Monsieur X... demande à la Cour de reformer le jugement ; qu'il évoque la modification du contrat à l'initiative de son employeur et la faute résultant de sa mise à l'écart ; qu'il conclut aussi à la nullité du licenciement et sollicite que soit ordonnée sa réintégration ; qu'à titre subsidiaire, il demande à la Cour de confirmer le jugement en ce qu'il a retenu que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, de le réformer sur le quantum des condamnations ; qu'il réclame une somme de 150 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et une indemnité de 5 000 € en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;

ET AUX MOTIFS QUE sur la demande de résiliation judiciaire ; que Monsieur X... a saisi initialement le Conseil des prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire ; qu'en page 9 de ses écritures déposées à l'audience et soutenues oralement, monsieur X... expose que « se voyant imposer une modification de son contrat l'amenant à subir un changement de ses fonctions, en l'absence de tout motif économique légitime, il a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail » ; que le licenciement est intervenu le 26 avril 2006 ; que la société GENERALI ASSURANCE rappelle avec pertinence que lorsque le salarié a demandé la résiliation de son contrat de travail et que l'employeur l'a licencié ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail était fondée ; que c'est seulement s'il ne l'estime pas fondé qu'il doit statuer sur le licenciement ; qu'à l'appui de sa demande de résiliation du contrat de travail, Monsieur X... expose que la société GENERALI a commis une faute en lui proposant le poste de chargé de clientèle aux termes de l'avenant du 28 novembre 2005, ce qui entraînait pour lui une modification de ses fonctions et une baisse importante de sa rémunération ; qu'en tant qu'inspecteur, il assumait un poste de cadre de responsabilité alors qu'en tant que chargé de clientèle, il se voyait privé de « tout pouvoir de statuer sur une proposition d'assurance ou dossier de sinistre, de signer une quelconque police ou quittance, de souscrire un billet, une lettre de change, un mandat, une obligation et plus généralement de prendre un quelconque engagement verbal ou écrit au nom de l'employeur » ; qu'il expose qu'il ne pouvait accepter un tel déclassement et qu'il a refusé le poste le 13 décembre 2005 et dénie que des difficultés économiques aient pu justifier un tel déclassement ; que la société GENERALI précisé qu'elle avait décidé la suppression des corps d'appui et plus spécialement celle des inspecteurs des risques professionnels, que la proposition formulée le 28 novembre 2005 s'inscrivait dans le cadre de la recherche de reclassement ; qu'elle admet que la proposition matérialisait une modification du contrat de travail entraînant tout à la fois un changement de fonctions et de détermination de la rémunération variable ; qu'il est donc acquis que la proposition formulée le 28 novembre 2005 avait pour conséquence de modifier sensiblement tout à la fois les fonctions

et le niveau et les modalités de sa rémunération; que Monsieur X... fait aussi valoir qu'à compter de cette date, il a été mis à l'écart de l'entreprise ; qu'il verse aux débats la lettre qu'il a adressée au directeur des ressources humaines le 26 janvier ainsi libellée «... je n'ai pas été convoqué aux conseils de division des 20 décembre 2005 et 12 janvier 2006 ni à la réunion de reprise de l'agence le 9 janvier 2006, ni à la réunion d'ensemble présidée par M. Y... à laquelle étaient présents tous les cadres de la société le 19 janvier 2006. Je ne reçois plus de courriels opérationnels, ni aucune directive hormis un rapport de vérification à faire avec un conseiller commercial demande ce jour par mon inspecteur divisionnaire. A la vérité, il semble que je n'ai plus de rattachement hiérarchique et que la visibilité de ma personne dans l'entreprise est devenue nulle. Bref mon contrat de travail a été vidé de sa substance, ce qui constitue une voie de fait... il est de votre responsabilité contractuelle non seulement de me payer un salaire mais de me confier des fonctions correspondant à ma qualification... or depuis plusieurs semaines tel n'est plus le cas » ; que la société GENERALI ne conteste pas qu'à compter du 1er janvier 2006, date de mise en oeuvre de la mesure relative à la suppression du corps des inspecteurs professionnels, Monsieur X... n'était plus à même d'exercer ses fonctions d'inspecteur et n'avait pas été affecté à d'autres fonctions à défaut pour lui d'avoir accepté le poste de chargé de clientèle ; qu'elle ne dénie pas d'avoir plus permis à Monsieur X... de participer à des réunions auxquelles participaient les autres cadres, ni d'avoir accès aux informations opérationnels de l'entreprise ; que d'après les déclarations, les écritures et les pièces produites, Monsieur X... ne s'est vu proposer aucune orientation postérieurement au 13 décembre 2005 ni n'a reçu une quelconque réponse à sa lettre du 26 janvier 2006 ; qu'il n'a plus été destinataire d'aucune information sur l'évolution de sa situation personnelle avant de recevoir, le 28 mars 2006, une convocation pour un entretien préalable au licenciement économique prévu pour le 12 avril 2006 ; que la proposition d'une modification substantielle du contrat de travail tenant tant à la fonction qu'à la rémunération, alors même que l'entreprise avait décidé d'une restructuration et la mise à l'écart du salarié postérieurement à l'expression de son refus du poste proposé, caractérisée par une absence d'information et de participation à des réunions et de fourniture de missions claires et précises pendant plusieurs mois constituent des manquements graves de la part de l'employeur dans le cadre de ses obligations découlant du contrat du travail et justifient que soit prononcée la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de celui-ci ; qu'en application des dispositions de l'article 1184 du Code civil, en cas de résolution judiciaire du contrat, la date d'effet de ladite résolution ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce sauf si le contrat a été rompu avant cette date et le salarié empêché de demeurer dans l'entreprise ; que dans la mesure où Monsieur X... a été empêché de demeurer dans l'entreprise consécutivement au licenciement prononcé le 26 avril 2006, c'est à cette date que prendra la résolution du contrat ;

ALORS QUE l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties telles qu'elles ressortent de leurs écritures d'appel soutenues oralement s'agissant d'une procédure orale ; que le juge doit se prononcer sur tout ce qui lui est demandé et seulement sur ce qui est demandé ; qu'en l'état des écritures d'appel du salarié aux termes desquelles « il était demandé à la Cour », en termes clairs et précis de « 1) Dire nul le licenciement en l'absence de PSE, Ordonner la réintégration de Monsieur X... à son poste (...), A titre plus subsidiaire 2) Constater que le licenciement pour motif économique de Monsieur X..., sur le fondement de son refus de la modification, est sans cause réelle et sérieuse » (dispositif des conclusions d'appel de M. X... p 23) et des propres constatations de l'arrêt selon lesquelles, ayant interjeté appel du jugement, le salarié a soutenu oralement ses conclusions écrites (arrêt p 3), la Cour d'appel qui, infirmant le jugement entrepris et statuant à nouveau, prononce la résolution judiciaire du contrat de travail de Monsieur X... aux torts de la société GENERALI VIE, a méconnu les termes du litige dont elle était saisie en violation des articles 4 et 5 du Code de procédure civile ;

SECOND MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

LE POURVOI REPROCHE A L'ARRÊT INFIRMATIF ATTAQUE D'AVOIR prononcé la résolution judiciaire du contrat de travail de Monsieur X... aux torts de la société GENERALI, dit que les effets de la résolution prononcée remontent aux 26 avril 2006 et condamné la société GENERALI à verser à Monsieur X... une somme de 95 000 € à titre de dommages et intérêts outre 2 500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE sur la demande de résiliation judiciaire ; que Monsieur X... a saisi initialement le Conseil des prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire ; qu'en page 9 de ses écritures déposées à l'audience et soutenues oralement, monsieur X... expose que « se voyant imposer une modification de son contrat l'amenant à subir un changement de ses fonctions, en l'absence de tout motif économique légitime, il a demandé la résiliation judiciaire de

son contrat de travail » ; que le licenciement est intervenu le 26 avril 2006 ; que la société GENERALI ASSURANCE rappelle avec pertinence que lorsque le salarié a demandé la résiliation de son contrat de travail et que l'employeur l'a licencié ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail était fondée ; que c'est seulement s'il ne l'estime pas fondé qu'il doit statuer sur le licenciement ; qu'à l'appui de sa demande de résiliation du contrat de travail, Monsieur X... expose que la société GENERALI a commis une faute en lui proposant le poste de chargé de clientèle aux termes de l'avenant du 28 novembre 2005, ce qui entraînait pour lui une modification de ses fonctions et une baisse importante de sa rémunération ; qu'en tant qu'inspecteur, il assumait un poste de cadre de responsabilité alors qu'en tant que chargé de clientèle, il se voyait privé de « tout pouvoir de statuer sur une proposition d'assurance ou dossier de sinistre, de signer une quelconque police ou quittance, de souscrire un billet, une lettre de change, un mandat, une obligation et plus généralement de prendre un quelconque engagement verbal ou écrit au nom de l'employeur » ; qu'il expose qu'il ne pouvait accepter un tel déclassement et qu'il a refusé le poste le 13 décembre 2005 et dénie que des difficultés économiques aient pu justifier un tel déclassement ; que la société GENERALI précisé qu'elle avait décidé la suppression des corps d'appui et plus spécialement celle des inspecteurs des risques professionnels, que la proposition formulée le 28 novembre 2005 s'inscrivait dans le cadre de la recherche de reclassement ; qu'elle admet que la proposition matérialisait une modification du contrat de travail entraînant tout à la fois un changement de fonctions et de détermination de la rémunération variable ; qu'il est donc acquis que la proposition formulée le 28 novembre 2005 avait pour conséquence de modifier sensiblement tout à la fois les fonctions et le niveau et les modalités de sa rémunération ; que Monsieur X... fait aussi valoir qu'à compter de cette date, il a été mis à l'écart de l'entreprise ; qu'il verse aux débats la lettre qu'il a adressée au directeur des ressources humaines le 26 janvier ainsi libellée «... je n'ai pas été convoqué aux conseils de division des 20 décembre 2005 et 12 janvier 2006 ni à la réunion de reprise de l'agence le 9 janvier 2006, ni à la réunion d'ensemble présidée par M. Y... à laquelle étaient présents tous les cadres de la société le 19 janvier 2006. Je ne reçois plus de courriels opérationnels, ni aucune directive hormis un rapport de vérification à faire avec un conseiller commercial demande ce jour par mon inspecteur divisionnaire. A la vérité, il semble que je n'ai plus de rattachement hiérarchique et que la visibilité de ma personne dans l'entreprise est devenue nulle. Bref mon contrat de travail a été vidé de sa substance, ce qui constitue une voie de fait... il est de votre responsabilité contractuelle non seulement de me payer un salaire mais de me confier des fonctions correspondant à ma qualification... or depuis plusieurs semaines tel n'est plus le cas » ; que la société GENERALI ne conteste pas qu'à compter du 1er janvier 2006, date de mise en oeuvre de la mesure relative à la suppression du corps des inspecteurs professionnels, Monsieur X... n'était plus à même d'exercer ses fonctions d'inspecteur et n'avait pas été affecté à d'autres fonctions à défaut pour lui d'avoir accepté le poste de chargé de clientèle ; qu'elle ne dénie pas d'avoir plus permis à Monsieur X... de participer à des réunions auxquelles participaient les autres cadres, ni d'avoir accès aux informations opérationnels de l'entreprise ; que d'après les déclarations, les écritures et les pièces produites, Monsieur X... ne s'est vu proposer aucune orientation postérieurement au 13 décembre 2005 ni n'a reçu une quelconque réponse à sa lettre du 26 janvier 2006 ; qu'il n'a plus été destinataire d'aucune information sur l'évolution de sa situation personnelle avant de recevoir, le 28 mars 2006, une convocation pour un entretien préalable au licenciement économique prévu pour le 12 avril 2006 ; que la proposition d'une modification substantielle du contrat de travail tenant tant à la fonction qu'à la rémunération, alors même que l'entreprise avait décidé d'une restructuration et la mise à l'écart du salarié postérieurement à l'expression de son refus du poste proposé, caractérisée par une absence d'information et de participation à des réunions et de fourniture de missions claires et précises pendant plusieurs mois constituent des manquements graves de la part de l'employeur dans le cadre de ses obligations découlant du contrat du travail et justifient que soit prononcée la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de celui-ci ; qu'en application des dispositions de l'article 1184 du Code civil, en cas de résolution judiciaire du contrat, la date d'effet de ladite résolution ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce sauf si le contrat a été rompu avant cette date et le salarié empêché de demeurer dans l'entreprise ; que dans la mesure où Monsieur X... a été empêché de demeurer dans l'entreprise consécutivement au licenciement prononcé le 26 avril 2006, c'est à cette date que prendra la résolution du contrat ;

ALORS QUE c'est à la date de l'introduction de la demande tendant à la résiliation judiciaire du contrat de travail que le juge doit se placer pour apprécier la réalité des manquements reprochés à l'employeur et le caractère suffisamment grave de ceux-ci ; qu'en retenant que la société GENERALI ne conteste pas qu'à compter du 1er janvier 2006 Monsieur X... n'était plus à même d'exercer ses fonctions d'inspecteur et n'avait pas été affecté à d'autres fonctions, à défaut pour lui d'avoir accepté le poste de chargé de clientèle, que d'après les déclarations, les écritures et les pièces produites, Monsieur X... ne s'est vu proposer aucune autre orientation postérieurement au 13 décembre 2005 ni n'a reçu une

quelconque réponse à sa lettre du 26 janvier 2006, qu'il n'a plus été destinataire d'aucune information sur l'évolution de sa situation personnelle avant de recevoir, le 28 mars 2006, une convocation pour un entretien préalable au licenciement économique prévu pour le 12 avril 2006 et que l'entreprise avait décidé d'une restructuration et la mise à l'écart du salarié postérieurement à l'expression de son refus du poste proposé caractérisé par une absence d'information et de participation à des réunions et de fourniture de missions claires et précises « pendant plusieurs mois », ce qui constitue des manquements graves de la part de l'employeur, la Cour d'appel qui ne s'est ainsi pas placée à la date de l'introduction, par le salarié, de la demande tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail, soit le 15 février 2006, pour apprécier la réalité des manquements imputés à l'employeur et leur gravité suffisante, a violé les dispositions de l'article 1184 du Code civil, ensemble l'article L.1231-1 du Code du travail ;