SOC.

OR

COUR DE CASSATION

Audience publique du 26 octobre 2022

Cassation

M. SOMMER, président

Arrêt n° 1122 FS-B

Pourvoi n° S 21-10.495

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 26 OCTOBRE 2022

Mme [X] [O], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° S 21-10.495 contre l'arrêt rendu le 15 octobre 2020 par la cour d'appel d'Amiens (5e chambre prud'homale), dans le litige l'opposant à la société SICAE de [Localité 4], société anonyme, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Valéry, conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [O], de la SARL Cabinet Rousseau et Tapie, avocat de la société SICAE de [Localité 4], et l'avis de Mme Wurtz, avocat général, après débats en l'audience publique du 13 septembre 2022 où étaient présents M. Sommer, président, Mme

Valéry, conseiller référendaire rapporteur, Mme Capitaine, conseiller doyen, M. Pion, Mmes Van Ruymbeke, Lacquemant, Nirdé-Dorail, conseillers, Mmes Pecqueur, Laplume, conseillers référendaires, Mme Wurtz, avocat général, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Amiens, 15 octobre 2020), rendu après cassation (Soc., 5 décembre 2018, n° 17-21.883), Mme [O] a été engagée le 2 janvier 1994 par la société Coopérative d'intérêt collectif agricole d'électricité (SICAE) de [Localité 4] suivant contrat à durée indéterminée en qualité de comptable.

2. Cette relation contractuelle a pris fin le 31 décembre 2011, date à compter de laquelle Mme [O] a été mutée au centre nucléaire de production d'énergie (CNPE) de [Localité 3].

3. La salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement, par la SICAE, d'indemnités au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes formées au titre de la rupture de son contrat de travail, de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents et des dommages-intérêts pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, alors « que le transfert tripartite du contrat de travail suppose que soient réunis dans un même acte à la fois l'accord du primo-employeur, celui de l'employeur substitué ainsi que l'accord exprès du salarié ; que pour débouter la salariée de ses demandes relatives à la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient qu'une convention tripartite a été recherchée à partir du moment où celle-ci a fait sa demande de mutation au CNPE de [Localité 3], et qu'elle s'est formée d'abord par l'acceptation de sa demande par EDF qui a pris à sa charge les obligations incombant à l'employeur, puis par l'acceptation de cette mutation par la SICAE qui a laissé partir Mme [O] sans rompre son contrat de travail, et enfin par l'accord de Mme [O] qui a accepté sa mutation au CNPE de [Localité 3] ; qu'en se déterminant ainsi, sans constater la conclusion d'une convention réunissant à la fois l'accord de la salariée et celui de ses deux employeurs successifs, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail et de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance du 10 février 2016. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 et l'article L. 1231-1 du code du travail :

5. Selon le premier de ces textes, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

6. Selon le second, le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou, d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du titre III du Livre II.

7. Pour débouter la salariée de ses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt constate qu'elle a formé et signé une demande de mutation sur un imprimé EDF et GDF SUEZ le 26 octobre 2011 mentionnant,

pour sa situation actuelle, qu'elle est comptable GF (groupe fonctionnel) 09 NR (niveau de rémunération) 135 échelon 7 et désignant la SICAE comme direction d'appartenance pour pourvoir un emploi dont la vacance a été publiée, en l'occurrence un emploi de technicien de gestion G, GF 8/9 au CNPE de [Localité 3]. Il ajoute que sa candidature a été acceptée, à effet au 1er janvier 2012, par les membres de la commission secondaire du personnel du CNPE de [Localité 3] lors de la séance du 16 décembre 2011 et que le changement ainsi apporté à sa situation administrative lui a été notifié par lettre de la société EDF adressée à son adresse professionnelle à la SICAE sous couvert du directeur, mentionnant son ancienne situation de comptable à la SICAE GF 09 et NR 135 et sa nouvelle situation de technicien de gestion au CNPE de [Localité 3] GF 9 et NR 135.

8. L'arrêt retient que le contrat de travail n'a pas été rompu, l'intéressée ayant été mutée de la SICAE au CNPE de [Localité 3] dans des conditions qui caractérisent un changement de situation administrative du fait de la modification de son affectation dans des entités différentes du groupe EDF GDF SUEZ dont la SICAE fait partie ainsi que le CNPE de [Localité 3].

9. L'arrêt conclut à l'existence d'une convention tripartite, formée d'abord par l'acceptation de la demande de la salariée par EDF qui a pris à sa charge les obligations incombant à l'employeur, puis par l'acceptation de cette mutation par la SICAE qui a laissé partir la salariée sans rompre son contrat de travail, et enfin par l'accord de cette dernière qui a accepté sa mutation au CNPE de [Localité 3].

10. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations qu'aucune convention tripartite n'avait été signée entre la salariée et ses employeurs successifs organisant la poursuite du même contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 15 octobre 2020, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Douai ;

Condamne la société Coopérative d'intérêt collectif agricole d'électricité de [Localité 4] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Coopérative d'intérêt collectif agricole d'électricité de [Localité 4] et la condamne à payer à Mme [O] la somme de 3 000 euros.

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 cassé ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mme [O]

Mme [O] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il l'a déboutée de ses demandes formées au titre de la rupture de son contrat de travail, de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents et des dommages et intérêts pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse.

1° ALORS QUE le transfert tripartite du contrat de travail suppose que soient réunis dans un même acte à la fois l'accord

du primo-employeur, celui de l'employeur substitué ainsi que l'accord exprès du salarié ; que pour débouter la salariée de ses demandes relatives à la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient qu'une convention tripartite « a été recherchée à partir du moment où Mme [O] a fait sa demande de mutation au CNPE de [Localité 3], et qu'elle s'est formée d'abord par l'acceptation de sa demande par EDF qui a pris à sa charge les obligations incombant à l'employeur, puis par l'acceptation de cette mutation par la SICAE qui a laissé partir Mme [O] sans rompre son contrat de travail, et enfin par l'accord de Mme [O] qui a accepté sa mutation au CNPE de [Localité 3] » ; qu'en se déterminant ainsi, sans constater la conclusion d'une convention réunissant à la fois l'accord de la salariée et celui de ses deux employeurs successifs, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail et de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance du 10 février 2016.

2° ALORS QUE si la conclusion d'une convention tripartite de transfert ne permet pas au salarié de prétendre qu'il aurait fait l'objet d'un licenciement, c'est à la condition que cette convention ait pour objet d'organiser la poursuite du contrat de travail ; qu'en se bornant à relever que la convention avait « abouti à la mutation de Mme [O] de la SICAE au CNPE de [Localité 3] », la cour d'appel, qui s'est prononcée par des motifs impropres à caractériser la poursuite du contrat de travail, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail et de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance du 10 février 2016.

3° ALORS QUE la remise d'un certificat de travail caractérise la volonté de l'employeur de rompre la relation contractuelle ; qu'en l'espèce, il est constant que la SICAE de [Localité 4] avait remis à la salariée un certificat de travail qui situait la fin de sa présence dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2011 ; qu'en retenant cependant qu'elle avait « laissé partir Mme [O] sans rompre son contrat de travail », la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail et l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance du 10 février 2016.