COUR DE CASSATION

AVIS DE Mme RÉMERY, AVOCATE GÉNÉRALE

Arrêt n° 839 du 30 juin 2021 – Chambre sociale

Pourvoi n°19-18.533

Décision attaquée : 14 mars 2019 de la cour d'appel de Versailles

Mme [C] [A]

C/
la société BT France

_____

FAITS ET PROCÉDURE

Mme [A], exposante, a été embauchée par la société British telecom France SA (BT France) à compter du 6 septembre 2007, en qualité de responsable comptes clients. Elle bénéficiait d'un statut de cadre et était soumise à une convention de forfait de 214 jours travaillés.

A compter du 26 juillet 2012, elle a été placée en arrêt de travail et a été déclarée provisoirement inapte, à l'issue de la visite de reprise le 18 septembre 2012.

Le 27 juillet 2015, elle a été placée en invalidité.

Le 5 septembre 2017, elle a été déclarée inapte au poste de « *responsable compte clients* », le médecin du travail précisant que son état de santé faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi dans l'entreprise et que la salariée ne pouvait pas suivre de formations.

La salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Nanterre le 20 juillet 2015 d'une demande de résiliation de son contrat de travail et pour voir prononcée la nullité de sa convention de forfait en jours outre des dommages et intérêts.

Par jugement du 14 février 2017, la juridiction prud'homale a rejeté toutes les demandes de la salariée.

Par arrêt du 14 mars 2019, la cour d'appel de Versailles a infirmé le jugement en toutes ses dispositions et a déclaré prescrites l'ensemble des demandes de la salariée (au titre de la résiliation judiciaire, en paiement d'une indemnité de prévoyance et de dommages et intérêts pour nullité de la convention de forfait en jours, du repos hebdomadaire, pour perte du droit à congés payés pour la période 2013-2015 et pour travail dissimulé) sauf celle relative au harcèlement moral dont elle a été déboutée.

C'est l'arrêt attaqué.

La salariée a formé un pourvoi comportant trois moyens.

DISCUSSION

Je ne m'attacherai qu'à l'examen du premier moyen, les deuxième et troisième moyens me paraissant devoir être rejetés pour les raisons exposées au rapport.
Le premier moyen pose la question de la prescription applicable à une demande de résiliation judiciaire.

Pour déclarer prescrite la demande de résiliation judiciaire, la cour d'appel a retenu qu'une telle demande présentée au titre du manquement à l'obligation de sécurité était relative à l'exécution du contrat de travail et se prescrivait, en application de l'article L. 1471-1du code du travail issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, dans le délai de deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer ce droit. Elle a considéré que l'arrêt de travail de la salariée datant du 25 juillet 2012 sans qu'elle soit jamais revenue dans l'entreprise, marquait le point de départ de cette prescription biennale puisque la salariée avait alors connaissance des faits - le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité - lui permettant d'exercer son droit. La saisine de la juridiction prud'homale n'ayant eu lieu que le 20 juillet 2015, la prescription était acquise.

La salariée fait grief à l'arrêt attaqué de s'être fondé sur le seul manquement de l'employeur à son obligation de sécurité pour déclarer prescrite sa demande au titre de la résiliation judiciaire de son contrat de travail alors qu'elle aurait dû examiner l'ensemble des autres griefs qu'elle avait énoncés (existence d'un harcèlement moral, absence de convocation à une visite de reprise après sa mise en invalidité notifiée à l'employeur, absence de reclassement ou de licenciement après l'avis d'inaptitude du 5 septembre 2017) à l'égard desquels la prescription biennale n'était pas encourue.

Le mémoire en défense soutient que le moyen est irrecevable car contraire à la thèse soutenue par la salariée en cause d'appel où elle niait tout délai de prescription et qu'il est, de surcroît, mélangé de fait et de droit car il suppose de rechercher si le point de départ de la prescription aurait pu être différent pour chaque grief distinct.

A titre subsidiaire, il estime la critique inopérante dès lors qu'aucun des griefs ne serait établi et que leur inexistence ne pouvait donc retarder le point de départ de la prescription. Enfin, il rappelle que les juges du fond appréciant souverainement les éléments de preuve pour déterminer la date à laquelle une partie a eu connaissance des faits litigieux afin de vérifier si la prescription est acquise, la critique se borne à remettre en cause ce pouvoir souverain.

I. Sur la recevabilité du moyen,

La thèse soutenue par la salariée devant la Cour de cassation n'est pas incompatible avec celle développée en cause d'appel dès lors qu'elle était fondée à invoquer l'absence de toute prescription de l'action en résiliation judiciaire puis, cette position n'ayant pas été suivie par la cour d'appel, de lui reprocher, à tout le moins, de n'avoir pas examiné l'ensemble des manquements qu'elle invoquait à l'appui de sa demande et d'avoir ainsi privé sa décision de base légale.

Le moyen apparaît recevable.

II. Sur le bien fondé du moyen

Le salarié qui sollicite la résiliation judiciaire de son contrat de travail doit rapporter la preuve que l'employeur a commis des manquements suffisamment graves à ses obligations de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail[1].

La résiliation judiciaire, contrairement à la prise d'acte qui entraîne la cessation immédiate du contrat de travail, implique la poursuite des relations contractuelles. Si les manquements de l'employeur sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail, le juge prononce la rupture de celui-ci au jour de la décision, sauf si le contrat a déjà été rompu et que le salarié n'est plus au service de son employeur.

---

[1] Soc. 15 mars 2005 n° 03-41.555 RJS 6/05 n° 625 ; 8 avril 2010 n° 09-41.134 RJS 6/10 n° 535

Si l'appréciation de la gravité du manquement est laissée à l'appréciation souveraine des juges du fond[2], vous considérez que ceux-ci doivent examiner l'ensemble des griefs invoqués au soutien de la demande de résiliation judiciaire[3].

Cette exigence s'explique aisément puisque la rupture du contrat de travail produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'un licenciement nul (en cas de harcèlement ou de discrimination par exemple) suivant la nature du ou des manquements invoqués jugés suffisamment graves.

Mais surtout, la vérification de la recevabilité de la demande de résiliation judiciaire va imposer en premier lieu au juge du fond d'examiner, pour chacun des manquements imputés à l'employeur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, s'ils sont ou non atteints par la prescription.

En effet, si l'ancienneté du manquement n'exclut pas, en elle-même, toute imputabilité de la rupture à l'employeur[4] et si l'exécution du contrat de travail ne peut valoir renonciation à exercer les voies de droit sanctionnant le manquement contractuel, il n'apparaît pas possible que puissent être invoqués à l'appui d'une demande de résiliation judiciaire des faits qui ne pourraient plus être sanctionnés en raison du délai de prescription ayant atteint l'action les concernant.

Et parallèlement, lorsque l'un ou plusieurs des faits invoqués au soutien de la demande en résiliation judiciaire peuvent encore faire l'objet d'une action non prescrite, cette demande devra être déclarée recevable ce qui permettra ensuite d'en examiner le bien-fondé.

Or, si en application de l'article L 1471-1 du code du travail dans sa rédaction applicable issue de la loi du 14 juin 2013, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail, tel un manquement au titre de l'obligation de sécurité, se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû

---

[2] Soc. 26 mars 2014, n° 12-23.634, B.V n° 85; Soc 12 juin 2014 n° 13-11.448 et n°12-29.063

[3] Soc 13 avril 2016 n° 14-26.324; 3 mai 2018 n° 16-18.116.

[4] Même si, comme le souligne un auteur (F. Dumont, « Réflexions sur la construction jurisprudentielle de la prise d'acte » : RJS 8-9/14 p. 498) : " *l'écoulement du temps semble être devenu une référence permettant d'apprécier si l'exécution du contrat était réellement impossible, une clé de déchiffrage de la possible poursuite ou non de la relation de travail "*. Plus le temps s'écoule entre le constat du manquement de l'employeur et la demande de résiliation judiciaire (ou de la prise d'acte), plus les chances du salarié de voir produire à la rupture les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse s'amenuisent (pour un exemple Soc 21 avril 2017 n° 15-28.340 : "*Mais attendu qu'ayant constaté que le non-paiement du solde de la part variable de la rémunération du salarié était intervenu, pour l'essentiel, plusieurs années avant la saisine de la juridiction prud'homale et que le salarié n'avait invoqué ce différend avec l'employeur que plus d'une année après cette saisine, la cour d'appel a pu en déduire que le manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles n'était pas de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail*".

.

connaître les faits lui permettant d'exercer son droit, ce délai n'est pas applicable à des actions procédant de faits constitutifs d'autant de manquements possibles, telles l'action en paiement ou en répétition du salaire qui se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer (art L 3245-1 du code du travail),l'action au titre d'une discrimination qui se prescrit par cinq ans à compter de sa révélation (L 1134-5 du code du travail) ou l'action au titre du harcèlement moral ou sexuel qui se prescrit par cinq ans à compter de la date du dernier fait incriminé (art 2224 du code civil).

Dans ces conditions, la demande en résiliation judiciaire ne peut pas être soumise à un délai de prescription pré-déterminé, tel le délai biennal de l'article L 1471-1. La prescription de cette action est nécessairement liée aux délais de prescription de chacun des manquements imputés à l'employeur qui la soutiennent (en ce sens, cf. CA de Versailles, 21ème chambre, arrêt du 12 décembre 2019, RG n°17/01064). Sans quoi, une demande de résiliation judiciaire pourrait être déclarée prescrite par application du délai biennal de l'article L. 1471-1 alors même que l'action fondée sur l'un ou plusieurs des manquements invoqués à son soutien serait jugée recevable.

Cette solution aurait aussi pour avantage de fixer les limites temporelles au sein desquelles les manquements imputés à l'employeur peuvent être invoqués au soutien d'une action en résiliation judiciaire

Les motifs par lesquels la cour d'appel s'est déterminée pour déclarer prescrite la demande de résiliation judiciaire en n'examinant qu'un seul des manquements invoqués à son soutien méritent d'être censurés.

AVIS DE CASSATION sur le premier moyen.