

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 7 mars 2012

N° de pourvoi: 09-73050

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Lacabarats (président), président

SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu selon l'arrêt attaqué, que MM. X..., Y..., Z..., A..., Alain B..., Yves B..., C... et D... ont été engagés en qualité de chauffeurs par la société Gad, dont l'activité est l'abattage, la transformation et la distribution de porcs ; qu'à la suite de la décision de la société Gad de supprimer son service transport, les salariés susnommés, à l'exception de M. D..., ont donné leur démission entre juin 1998 et janvier 1999 ; que soutenant qu'ils n'avaient pas été remplis de leurs droits et, pour ceux d'entre eux ayant démissionné, que leur démission devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, les salariés, ainsi que le syndicat Agro du Pays de Morlaix, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de diverses sommes à caractère salarial et indemnitaire ; qu'à la suite du décès de Bernard Z..., les conjoints Louis-Alexandre, Gisèle, Jean-Yves et Solange Z... ont repris l'instance ;

Sur le pourvoi en ce qu'il concerne M. A... :

Attendu qu'aucun moyen n'étant dirigé à l'encontre de M. A..., il y a lieu de le mettre hors de cause ;

Sur le premier moyen dirigé à l'encontre de M. D... :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le deuxième moyen en ce qu'il est dirigé à l'encontre de MM. X..., Y..., C..., Alain B..., Yves B... et les ayants droit de Bernard Z... :

Vu les articles L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du code du travail ;

Attendu que pour dire que les démissions de MM. X..., Y..., Z..., C..., Alain B... et Yves B... produisent les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que les salariés soutiennent que leurs démissions, données sous la contrainte de leur employeur, sont entachées d'un vice du consentement et donc équivoques ; que cependant il résulte des pièces produites que les démissions des salariés ont été mûrement réfléchies et que le vice du consentement allégué n'est pas établi ; que toutefois lorsqu'un salarié remet en cause sa démission en raison de faits ou manquements imputables à l'employeur, le juge

doit, si cette démission était équivoque, l'analyser en une prise d'acte ; qu'en l'espèce l'application défectueuse de la convention collective applicable, le non-paiement de nombreuses heures supplémentaires, la non-communication des disques constituent des manquements de la société Gad ; que l'application de la convention collective et le temps de travail effectif étaient en litige entre les parties lorsque les démissions ont été adressées, elles-mêmes suivies quelques semaines plus tard de la saisine du conseil des prud'hommes sur ces difficultés ; que dès lors les démissions sont équivoques et s'analysent en prises d'acte ; que les manquements de l'employeur étant avérés et justifiant la rupture des relations contractuelles, les démissions doivent produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses énonciations que les salariés arguaient du caractère équivoque de leur démission, non à raison de l'existence d'un différend antérieur ou concomitant de leur démission, susceptible de l'analyser en une prise d'acte, mais au motif de la contrainte ayant vicié leur consentement, contrainte qu'elle a jugée non établie, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les troisième et quatrième moyens :

Met hors de cause M. A... ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que les démissions de MM. X..., Y..., Z..., Alain B... et Yves B... produisent les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné la société Gad au paiement d'indemnités à ce titre, l'arrêt rendu le 3 novembre 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Angers ;

Condamne MM. X..., Y..., Alain B..., Yves B... et les consorts Z... aux 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 sept mars deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat aux Conseils pour la société Gad.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la SA GAD à régler à Monsieur Eric D... une indemnité de 4 000 € pour " déloyauté " ;

AUX MOTIFS QUE " Eric D... réclame une indemnité spécifique de 11 500 € pour déloyauté aux motifs que l'employeur n'a fourni aucun décompte précis sur les heures réellement travaillées, n'a pas correctement appliqué la convention collective de la viande ; que (cependant) les manquements relatifs aux heures supplémentaires ayant justifié un rappel de salaires supérieur à 25 000 € caractérisent, en l'absence de rupture, une déloyauté dans l'exécution du contrat de travail par la Société LOUIS GAD ; qu'il sera alloué à Eric D... une indemnité réparatrice de 4 000 € ; que le jugement sera réformé sur ce point " (arrêt p. 20 in fine) ;

1°) ALORS QU'en se déterminant aux termes de motifs qui ne caractérisent pas la déloyauté retenue au détriment d'un employeur exclusivement coupable d'avoir appliqué, et mentionné sur les bulletins de salaire, une convention collective inapplicable, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1222-1 du Code du travail et 1147 du Code civil ;

2°) ALORS en toute hypothèse QU'en se déterminant aux termes de motifs qui ne caractérisent aucun préjudice souffert par Monsieur D... en conséquence de la " déloyauté

“ ainsi imputée à son employeur, distinct du retard dans le paiement des heures supplémentaires dues, réparé, pour sa part, par l’allocation des intérêts au taux légal, la Cour d’appel a violé les articles 1147 et 1153 du Code civil.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l’arrêt infirmatif attaqué d’AVOIR “ dit que les démissions de Henry X..., Jacques Y..., Bernard Z..., José C..., Alain B... et Yves B... produiraient les effets d’un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse “ ;

AUX MOTIFS QUE “ ces salariés soutiennent que leurs démissions sont équivoques puisqu’il y a eu vice de leur consentement ; qu’ils affirment en effet qu’elles ont été données sous la contrainte alors que, contrairement à ses promesses, la Société LOUIS GAD, suite à la suppression de son service de transport jugé par elle trop onéreux, n’avait pas mis en place leur reclassement au sein d’autres entreprises de transport en vertu de l’article L. 122-12 du Code du travail ; qu’ils avaient ainsi dû présenter leur démission afin d’être embauchés directement par les entreprises en cause alors qu’aucune des consultations de la représentation du personnel prévues en ce cas de réorganisation des services par l’externalisation d’une partie de ceux-ci n’avait eu lieu dans la Société LOUIS GAD (information et consultation du Comité d’entreprise visée à l’ancien article L. 432-1 alinéa 3 du même code) ;

QU’en réalité cette consultation a bien eu lieu comme en témoignent les procès-verbaux produits ; que chacun des chauffeurs a été reçu individuellement pour connaître son choix de reclassement interne ou externe ; que sans attendre l’issue du projet ainsi envisagé, ils ont démissionné ; que ces démissions manuscrites données avec effet immédiat et dont l’une mentionne même l’accord de l’employeur (A...), ont été mûrement réfléchies et font suite à la réembauche des intéressés par des entreprises de transport, ceux-ci demandant tous à être dispensés de l’exécution du préavis ; qu’en l’absence de pression ou de manoeuvre, en tout cas de l’employeur, le simple fait d’envisager une réorganisation ailleurs, sans aucun licenciement en perspective, ne pouvant être ainsi qualifié, il n’y a donc eu aucun vice de leur consentement ; qu’il y a lieu d’observer à cet égard l’absence de toute information sur les conditions de travail faites aux salariés par l’employeur “ (arrêt p. 21 in fine, p. 22 § 1er) ;

QUE lorsque le salarié remet en cause sa démission en raison de faits ou manquements imputables à l’employeur le juge doit, s’il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu’à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l’analyser en une prise d’acte de la rupture qui produit les effets d’un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, d’une démission ;

QUE l’application défectueuse de la convention collective Viandes, le non paiement de nombreuses heures supplémentaires, la non communication des disques, totale pour certains salariés, empêchés de vérifier la conformité de leur rémunération au temps réellement travaillé, constituaient des manquements de la Société LOUIS GAD ; que l’application de la convention collective de la Viande et à travers elle principalement le temps de travail effectif était en litige entre les parties lorsque les démissions ont été adressées, elles-mêmes suivies quelques semaines plus tard de la saisine du Conseil de prud’hommes sur ces difficultés ; que eu égard à ces circonstances antérieures ou contemporaines, ces démissions sont équivoques et s’analysent en prises d’actes ; que ces manquements étant avérés et justifiant la rupture des relations contractuelles, ces démissions doivent produire les effets d’un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (...) “ (arrêt p. 22 in fine, p. 23) ;

1°) ALORS QUE la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l’annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son

employeur, le juge doit, s'il résulte des circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture, qui produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, ou, dans le cas contraire, d'une démission ; qu'en revanche lorsque le salarié invoque un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, le juge ne peut analyser cette démission en une prise d'acte, par lui, de la rupture de son contrat de travail en raison de faits et manquements imputables à l'employeur ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que les salariés avaient prétendu, pour remettre leur démission en cause, que celle-ci était entachée d'un vice du consentement, prétentions qu'elle a jugé sans fondement ; qu'en procédant cependant à la requalification de ces démissions pour le motif de ce qu'elles auraient été données en l'état d'un différend des salariés avec l'employeur sur l'application de la convention collective et le temps de travail effectif la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles 4 et 5 du Code de procédure civile, ensemble les articles L. 1231-1, L. 1237-2, L. 1232-1 et L. 1235-1 du Code du travail ;

2°) ALORS subsidiairement QUE la Cour d'appel a expressément constaté que les démissions des salariés avaient " été mûrement réfléchies et faisaient suite à la réembauche des salariés par des entreprises de transport " (arrêt p. 22 § 1er), ce dont il résultait qu'à la date à laquelle elles avaient été données, ces démissions étaient l'expression d'une volonté claire et non équivoque de mettre fin à leur contrat de travail ; qu'en prononçant cependant la requalification sollicitée la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé derechef les articles L. 1231-1, L. 1237-2, L. 1232-1 et L. 1235-1 du Code du travail ;

3°) ALORS en toute hypothèse QUE les juges du fond ne peuvent requalifier une démission en prise d'acte de la rupture qu'à la condition de caractériser précisément l'existence d'un litige antérieur ou contemporain de la rupture les entachant d'équivoque ; qu'en l'espèce, il ressortait des constatations des juges du fond et des éléments invoqués par l'employeur dans ses écritures et démontrés par des preuves objectives qu'au moment où avaient été données les démissions des différents salariés, qui étaient intervenues le 10 juin 1998 pour Monsieur Y..., 18 septembre 1998 pour Monsieur E..., 1er octobre 1998 pour Messieurs X... et C..., 8 octobre 1998 pour Monsieur Z... et le 2 novembre 1998 pour Monsieur Alain B..., aucun litige n'opposait ces salariés à leur employeur sur la convention collective applicable, le contentieux ayant existé sur ce point et résolu par jugement du 10 juillet 1998 l'ayant opposé à un tiers ; que la saisine du Conseil de prud'hommes par ces différents salariés n'était intervenue que le 6 janvier 1999, soit plus de six mois après la démission du premier d'entre eux et plus de deux mois après la démission de Monsieur Alain B... ; qu'en procédant à la requalification de l'ensemble de ces ruptures au motif vague, abstrait et général, " que l'application de la convention collective de la Viande et à travers elle principalement le temps de travail effectif était en litige entre les parties lorsque les démissions ont été adressées, elles-mêmes suivies quelques semaines plus tard de la saisine du Conseil de prud'hommes sur ces difficultés " la Cour d'appel, qui n'a pas caractérisé un différend antérieur ou contemporain à la rupture opposant chacun des salariés concerné à son employeur, a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que les démissions de Messieurs Jacques Y... et Bernard Z... produiraient les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE " lorsque le salarié remet en cause sa démission en raison de faits ou manquements imputables à l'employeur le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée,

celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, d'une démission ;

QUE l'application défectueuse de la convention collective Viandes, le non paiement de nombreuses heures supplémentaires, la non communication des disques, totale pour certains salariés, empêchés de vérifier la conformité de leur rémunération au temps réellement travaillé, constituaient des manquements de la Société LOUIS GAD ; que l'application de la convention collective de la Viande et à travers elle principalement le temps de travail effectif était en litige entre les parties lorsque les démissions ont été adressées, elles-mêmes suivies quelques semaines plus tard de la saisine du Conseil de prud'hommes sur ces difficultés ; que eu égard à ces circonstances antérieures ou contemporaines, ces démissions sont équivoques et s'analysent en prises d'actes ; que ces manquements étant avérés et justifiant la rupture des relations contractuelles, ces démissions doivent produire les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (...) " (arrêt p. 22 in fine, p. 23) ;

1°) ALORS QU'en prononçant la requalification sollicitée au profit de salariés dont elle avait constaté qu'ils n'avaient formulé aucune demande au titre des heures supplémentaires de sorte que l'existence de manquements de l'employeur à leur égard et d'un préjudice susceptible d'en résulter n'étaient pas établie la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1231-1, L. 1237-2, L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

2°) ALORS en outre, QU'en se déterminant aux termes de motifs qui ne caractérisent pas entre la Société GAD d'une part, Messieurs Jacques Y... et Bernard Z... d'autre part, l'existence d'un litige antérieur ou contemporain de leurs démissions, respectivement données les 10 juin 1998 et 8 octobre 1998, relativement à la communication de disques chronotachygraphes qui n'a été demandée que lors de l'audience de conciliation, soit postérieurement à la saisine du Conseil de prud'hommes intervenue le 6 janvier 1999, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des textes susvisés.
QUATRIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la SA GAD à régler à Monsieur X... les sommes de 7 900 € à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé et de 392 € à titre d'indemnité de licenciement, et à Monsieur C... les sommes de 8 100 € à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé et 522, 38 € à titre d'indemnité de licenciement ;

ALORS QUE l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé et l'indemnité de licenciement ne se cumulent pas, seule la plus élevée étant due ; qu'en condamnant la Société GAD à verser à Messieurs X... et C... une indemnité pour travail dissimulé et une indemnité de licenciement, la Cour d'appel a violé l'article L. 8223-1 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Rennes du 3 novembre 2009