

18 JANVIER 2011

Arrêt n°

JLT/DB/

Dossier n°10/00658

SAS ENERGREEN DEVELOPMENT

/

Cyr SALLÉ

Arrêt rendu ce DIX HUIT JANVIER DEUX MILLE ONZE par la QUATRIEME CHAMBRE CIVILE (SOCIALE) de la Cour d'Appel de RIOM, composée lors des débats et du délibéré de :

M. Christian PAYARD, Président

M. Jean-Luc THOMAS, Conseiller

M. Vincent NICOLAS, Conseiller

En présence de Madame Dominique BRESLE greffier lors des débats et du prononcé

ENTRE :

SAS ENERGREEN DEVELOPMENT

prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité au siège social sis

10 Rue des Ecoles

68180 HORBOURG WIHR

Représentée et plaidant par Me Gérard BECHT avocat au barreau de STRASBOURG

APPELANTE

ET :

M. Cyr SALLÉ

Les Eydieux

63410 SAINT-ANGEL

Représenté et plaidant par Me Philippe CRETIER avocat au barreau de CLERMONT-FERRAND (SELARL D'AVOCATS JURIDOME)

INTIME

Après avoir entendu Monsieur THOMAS Conseiller en son rapport, les représentants des parties à l'audience publique du 13 Décembre 2010, la Cour a mis l'affaire en délibéré, Monsieur le Président ayant indiqué aux parties que l'arrêt serait prononcé, ce jour, par mise à disposition au greffe, conformément aux dispositions de l'article 450 du code de procédure civile.

FAITS ET PROCÉDURE

M. Cyr SALLÉ a été embauché par la SAS ENERGREEN DEVELOPMENT en qualité d'assistant technico commercial par un contrat de travail à durée déterminée du 18 juin 2007 pour une durée de 6 mois. La relation de travail s'est poursuivie au-delà du terme et a donné lieu à établissement d'un contrat de travail à durée indéterminée le 1er avril 2008.

Le salarié a été convoqué, le 18 août 2009, à un entretien préalable à son éventuel licenciement pour le 1er septembre 2009 mais aucune suite n'a été donnée à l'entretien et, par la suite, l'employeur a proposé au salarié une convention de rupture du contrat de travail que celui-ci a acceptée le 18 septembre 2009.

Saisi par le salarié le 30 septembre 2009 pour solliciter la requalification du contrat de travail à durée déterminée initial en un contrat de travail à durée indéterminée, l'annulation de la convention de rupture et la résiliation judiciaire du contrat de travail, le Conseil de Prud'hommes de RIOM, par jugement du 26 février 2010, a:

- requalifié le contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée,
- débouté M. SALLÉ de sa demande de dommages-intérêts à ce titre,
- prononcé la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur à la date du 11 décembre 2009,
- condamné la SAS ENERGREEN DEVELOPMENT à payer à M. SALLÉ ses salaires et congés payés, avec remise des bulletins de salaire, l'attestation destinée à POLE EMPLOI, certificat de travail, jusqu'au jour du jugement, sur la base de 3.000,00 € brut par mois, soit la somme de 7.810,00 €
- condamné la SAS ENERGREEN DEVELOPMENT à payer à M. SALLÉ les sommes de:
 - * 18.000,00 € à titre de dommages-intérêts pour rupture aux torts exclusifs de l'employeur,
 - * 1.351,23 € à titre d'indemnité de licenciement,
 - * 9.900,00 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, congés payés inclus,
 - * 839,49 € à titre de remboursement de frais bancaires,
 - * 1.500,00 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La SAS ENERGREEN DEVELOPMENT a relevé appel le 10 mars 2010 de ce jugement notifié le 3 mars 2010.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

La SAS ENERGREEN DEVELOPMENT, concluant à la réformation partielle du jugement, sollicite de dire que le contrat de travail a été rompu conventionnellement avec effet au 22 octobre 2009, d'ordonner le reversement des salaires indûment perçus par M. SALLÉ et débouter celui-ci de ses demandes.

Elle explique qu'elle a maintes fois formulé des griefs au salarié relativement à l'insuffisance de résultats de son activité, que plusieurs fautes caractérisées se sont ajoutées à ses carences qui ont conduit l'employeur à le convoquer à un entretien préalable à son licenciement.

Elle ajoute qu'à la suite de cet entretien, un actionnaire est intervenu pour lui demander de renoncer au licenciement et qu'elle a alors décidé de proposer à M. SALLÉ la rupture conventionnelle du contrat de travail.

Elle estime qu'elle était en droit de changer d'avis et de laisser le choix au salarié entre un licenciement pour cause réelle et sérieuse et une rupture conventionnelle du contrat de travail dès lors qu'aucune contrainte ne s'est exercée sur le salarié.

Elle conteste que ce type de procédure puisse seulement être engagé en l'absence de litige et souligne qu'il a été laissé 18 jours au salarié pour réfléchir et demander conseil.

Elle fait valoir que la procédure de rupture conventionnelle a été scrupuleusement respectée et que la convention a été signée sans réserve.

Elle précise que le salarié ne s'est pas rétracté dans le délai légal de 15 jours, que l'inspecteur du travail n'a formulé aucune réserve et que la convention est désormais homologuée par le Directeur départemental du Travail et de l'Emploi de Colmar.

M. SALLÉ, concluant à la réformation partielle du jugement, sollicite:

- de requalifier le contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée et de condamner l'employeur à lui payer la somme de 2.500,00 € à titre de dommages-intérêts,

- de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail suite à la rétractation de son acceptation de la rupture conventionnelle, ou, à titre subsidiaire, de prononcer la requalification de la convention de rupture conventionnelle en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou, à titre très subsidiaire, de prononcer l'annulation de la convention pour vice du consentement et prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail,

- en toute hypothèse, de condamner la SAS ENERGREEN DEVELOPMENT à lui payer les sommes de:

* 54.000,00 € à titre de dommages-intérêts pour rupture aux torts exclusifs de l'employeur,

* 1.351,23 € à titre d'indemnité de licenciement,

* 9.900,00 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, congés payés inclus,

* 5.000,00 € à titre de dommages-intérêts du fait des retards de paiement de salaires,

* 839,49 € à titre de remboursement de frais bancaire,

* 4.000,00 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Il fait valoir que l'employeur ne conteste plus la demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée, souligne que le contrat ne comportait aucun motif et estime que l'irrégularité du contrat permet d'obtenir l'indemnité de requalification prévue par l'article L 1245-2 du code du travail.

Sur la rupture conventionnelle, il soutient que celle-ci ne peut être imposée au salarié et qu'il n'est pas possible d'engager une procédure de rupture conventionnelle lorsque le salarié a été préalablement convoqué à un entretien préalable à un licenciement .

Il souligne qu'il n'y a pas eu renonciation à sanction mais substitution à la procédure disciplinaire envisagée d'une procédure de rupture conventionnelle, que la signature de la convention doit être précédée d'un entretien et que le montant de l'indemnité de rupture ne peut être inférieur aux droits acquis du salarié.

Il estime que la lettre de saisine du conseil de prud'hommes vaut rétractation, qu'en tout état de cause, il est en droit de contester l'acte de rupture et fait valoir que les causes d'annulation sont multiples, soulignant qu'il a été contraint d'accepter le principe de la rupture conventionnelle et que la procédure de rupture conventionnelle n'a pas été suivie régulièrement, en l'absence d'entretien préalable et en présence d'un litige existant. Il ajoute

que l'indemnité proposée était dérisoire.

Pour plus ample relation des faits, de la procédure et des prétentions et moyens antérieurs des parties, il y a lieu de se référer à la décision attaquée et aux conclusions déposées, oralement reprises.

DISCUSSION

Sur la demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée

Il résulte des articles L 1242-1 et L 1242-2 du code du travail que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés à l'article L. 1242-2, à savoir le remplacement d'un salarié en cas d'absence, l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, les emplois à caractère saisonnier et le remplacement d'un chef d'entreprise ou d'exploitation agricole.

Aux termes de l'article L. 1242-12 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

En l'espèce, le contrat litigieux indique seulement que M. SALLÉ est engagé pour exercer les fonctions d'assistant technico-commercial avec des attributions qui sont énumérées mais il ne précise pas s'il s'agit de remplacer un salarié absent ou de faire face à un surcroît temporaire d'activité. D'une manière générale, il ne mentionne pas qu'il est conclu pour l'un des motifs visés par les articles L 1242-1 et L 1242-2 ni le motif précis pour lequel il a été conclu.

L'indication du motif constitue une formalité substantielle qui entraîne une présomption de contrat de travail à durée indéterminée que l'employeur ne peut écarter en invoquant l'acceptation par le salarié de la durée déterminée de son contrat de travail.

Le jugement doit donc être confirmé en ce qu'il a fait droit à la demande de M. SALLÉ en requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée.

Il doit, en revanche, être infirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de dommages-intérêts formée sur le fondement de l'article L 1245-2 du code du travail.

En effet, ce texte prévoit que lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire.

M. SALLÉ est, en conséquence, bien fondé à solliciter la condamnation de l'employeur à lui payer la somme de 2.500,00 € correspondant à un mois de salaire au titre de l'indemnité prévue par l'article L 1245-2 du code du travail.

Sur la convention de rupture du contrat de travail

- Sur la rétractation

L'article L 1237-13 du code du travail dispose qu'à compter de la date de sa signature par les deux parties de la convention de rupture, *chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie*.

En l'espèce, alors que la convention de rupture du contrat de travail a été signée le 18 septembre 2009, M. SALLE ne justifie pas avoir exercé son droit de rétractation selon les formes et dans les délais prévus.

Il a, certes, saisi le conseil de prud'hommes de RIOM par lettre du 29 septembre 2009 reçue le 30, pour solliciter l'annulation de la convention mais cette lettre dont l'employeur n'était pas destinataire ne saurait tenir lieu de la lettre de rétractation visée par l'article L 1237-13.

Au demeurant, l'employeur n'a été informé de cette procédure que le 5 octobre 2009, par sa convocation devant le bureau de conciliation, postérieurement au délai imparti pour l'exercice du droit de rétractation.

Il s'ensuit, à défaut de rétractation, que la convention de rupture du contrat de travail, qui a fait l'objet, sur l'initiative de l'employeur, d'une homologation par le directeur départemental du travail en application de l'article L 1237-14 du code du travail, a été formée et qu'elle lie les parties.

La demande principale de M. SALLÉ, fondée sur la rétractation de la convention, ne peut donc être accueillie et le jugement doit être infirmé en ce qu'il a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail en se fondant sur cette rétractation et en ce qu'il a condamné l'employeur au paiement des salaires jusqu'à la date du jugement.

- Sur la validité de la convention

Même si le salarié n'a pas rétracté son acceptation, il n'en reste pas moins que la convention de rupture amiable doit respecter les règles imposées pour sa validité tant par les dispositions spécifiques applicables que par les dispositions légales relatives aux conventions en général.

L'article L 1237-14 du code du travail dispose que tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif et que le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention

Le salarié reste donc en droit de contester, ainsi qu'il le fait à titre subsidiaire, la validité de la convention du 18 septembre 2009.

Aux termes de l'article L 1237-11 du code du travail, *'l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties'*.

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister (article L 1237-12). L'article L 1237-13 prévoit que *'la convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9'*.

Il résulte de ces textes que la convention de rupture du contrat de travail ne peut être valablement conclue que si elle manifeste le consentement libre et non équivoque du salarié pour mettre fin au contrat de travail et si elle respecte les droits auxquels il peut prétendre.

En l'espèce, il ressort des éléments versés aux débats que M. SALLÉ a d'abord été convoqué à un entretien préalable à son licenciement. L'employeur explique qu'il était reproché au salarié de nombreux griefs (incompétence, non-respect du planning de travail, absence de défense des intérêts de l'entreprise, perte de confiance, critique de la société chez des clients, etc.). Lors de l'entretien préalable qui s'est tenu le 1er septembre 2009, M. SALLÉ était assisté par M. GROSSIER qui rapporte les propos échangés. Selon lui, l'employeur a commencé par faire état de ses griefs avant qu'une discussion s'engage, M. SALLÉ contestant les reproches qui lui étaient faits et qu'à la fin, l'employeur déclare que le salarié *'était convoqué pour une raison qui est la suivante: ou il est licencié avec perte et fracas et je me fous que vous me mettiez au prud'hommes ou vous acceptez un licenciement avec accord*

des deux parties'.

Même si elle n'est pas établie dans les formes de l'article 202 du code de procédure civile, cette attestation dont le contenu n'est remis en cause par aucun des éléments versés aux débats et n'est d'ailleurs pas sérieusement contesté, est suffisamment précise et détaillée pour être retenue à titre de preuve.

Il est de fait qu'à la suite de cet entretien, la procédure de licenciement n'a pas été menée à son terme, sur l'intervention, semble-t-il, d'un actionnaire de la société, et que, par lettre du 4 septembre 2009, le salarié a été convié à un second entretien le 18 septembre suivant pour discuter de la rupture du contrat de travail selon les modalités prévues par les articles L 1237-11 et suivants du code du travail.

L'employeur avait, certes, la faculté de renoncer à la mesure disciplinaire qu'il avait initiée pour favoriser une issue amiable au différend l'opposant au salarié. Il convient, cependant, de relever qu'il ne s'est écoulé qu'un très court délai entre la date du premier entretien et la mise en oeuvre de la procédure de rupture conventionnelle et que celle-ci s'est déroulée dans un contexte conflictuel entre les parties, l'employeur ayant clairement signifié au salarié lors du premier entretien qu'il entendait en tout état de cause mettre fin au contrat de travail de sorte que le salarié restait sous la menace d'une procédure de licenciement. Toute la procédure s'est déroulée à la seule initiative de l'employeur sans qu'il résulte des pièces produites ni des explications fournies par les parties que le point de vue du salarié qui a pourtant contesté, lors du premier entretien, les griefs formulés à son encontre, aurait été d'une quelconque manière pris en compte ou qu'il aurait été satisfait à une quelconque revendication de sa part. Il apparaît, dans ces conditions, que le consentement du salarié à la rupture de son contrat de travail n'a pas été donné librement et que celle-ci lui a au contraire été imposée.

Il y a lieu, en outre, de relever que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle a été fixée dans la convention à 950,00 €. Or, M. SALLÉ justifie que l'indemnité de licenciement à laquelle il est en droit de prétendre, compte tenu de son salaire (3.000,00 € par mois) et de son ancienneté, s'établit à 1.351,23 €.

Il s'ensuit que la convention litigieuse ne répond pas aux exigences posées pour sa validité par les articles L 1237-11 et suivants du code du travail, que celle-ci ne peut produire aucun effet et que cet acte par lequel a été rompu le contrat de travail, doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Compte tenu de la durée de la présence du salarié dans l'entreprise, du montant de son salaire et des pièces justificatives produites, le jugement sera confirmé en ce qu'il a accordé à M. SALLÉ la somme de 18.000,00 € à titre de dommages-intérêts, cette somme étant de nature à réparer le préjudice résultant de la rupture du contrat de travail.

Le jugement sera également confirmé en ces dispositions relatives à l'indemnité compensatrice de préavis et à l'indemnité de licenciement, les sommes allouées étant conformes aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

Sur la demande de dommages-intérêts pour retard de paiement des salaires

M. SALLÉ verse aux débats la lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à l'employeur le 20 mars 2009 par laquelle il s'est plaint du non-paiement de son salaire pour les mois de novembre (solde), décembre, janvier et février ainsi que du non remboursement de ses frais de déplacement pour les mois de décembre, janvier et février.

Les sommes réclamées ont été payées à la suite de la saisine de la formation des référés du conseil de prud'hommes le 4 avril 2009, ainsi qu'il résulte de l'ordonnance du 20 avril 2009 ayant constaté le désistement du salarié.

M. SALLÉ a subi un préjudice certain en raison du non paiement de son salaire et le jugement doit être infirmé en ce qu'il l'a débouté de sa demande.

Compte tenu des éléments d'appréciation versés aux débats, le préjudice subi sera réparé par l'allocation de la somme de 500,00 € à titre de dommages-intérêts.

Sur la demande de remboursement des frais bancaires

M. SALLÉ justifie, par la production de relevés de son compte bancaire, qu'en septembre et octobre 2009, le solde de son compte était débiteur et que des frais bancaires ont été mis à sa charge pour un montant total de 483,76 €

Le salarié produit la lettre adressée à l'employeur le 30 octobre 2009 pour, notamment, se plaindre du non paiement du salaire de septembre.

Compte tenu que ces éléments tendent à démontrer, en l'absence de tout élément de preuve contraire, que les manquements de l'employeur sont à l'origine des frais bancaires exposés par le salarié, la demande du salarié doit être déclarée bien fondée à hauteur de la somme de 483,76 €, le jugement devant être infirmé en ce qu'il l'a débouté sur ce point.

Sur l'article 700 du code de procédure civile

En application de l'article 700 du code de procédure civile, l'employeur doit payer à M. SALLÉ, en plus de la somme allouée en première instance sur le même fondement, la somme de 1 300,00 € au titre des frais exposés par celui-ci et non compris dans les dépens d'appel.

PAR CES MOTIES

LA COUR,

Statuant publiquement et contradictoirement :

Confirme le jugement en ce qu'il a requalifié le contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée et en ce qu'il a condamné la SAS ENERGREN DEVELOPMENT à payer à M. Cyr SALLÉ les sommes de:

- **18.000,00 € (DIX-HUIT MILLE EUROS)** à titre de dommages-intérêts pour rupture aux torts exclusifs de l'employeur,
- **1.351,23 € (MILLE TROIS CENT CINQUANTE-UN EUROS VINGT-TROIS CENTIMES)** à titre d'indemnité de licenciement,
- **9.900,00 € (NEUF MILLE NEUF CENTS EUROS)** à titre d'indemnité compensatrice de préavis, congés payés inclus,
- **839,49 € (HUIT CENT TRENTE-NEUF EUROS QUARANTE-NEUF CENTIMES)** à titre de remboursement de frais bancaires,
- **1.500,00 € (MILLE CINQ CENTS EUROS)** sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Infirmé le jugement pour le surplus et **statuant à nouveau,**

- Condamne la SAS ENERGREN DEVELOPMENT à payer à M. Cyr SALLÉ la somme de **2.500,00 € (DEUX MILLE CINQ CENTS EUROS)** sur le fondement de l'article L 1245-2 du code du travail,
- Dit que la convention de rupture du contrat de travail doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- Condamne la SAS ENERGREEN DEVELOPMENT à payer à M. Cyr SALLÉ la somme de **500,00** □(*CINQ CENTS EUROS*) à titre de dommages-intérêts pour retard de paiement des salaires,

- Condamne la SAS ENERGREEN DEVELOPMENT à payer à M. Cyr SALLÉ la somme de **1.300,00** □(*MILLE TROIS CENTS EUROS*) sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

- Dit que la SAS ENERGREEN DEVELOPMENT doit supporter les dépens de première instance et d'appel.

Ainsi fait et prononcé lesdits jour, mois et an.

LE GREFFIER, LE PRÉSIDENT,

D. BRESLE C. PAYARD

Le présent arrêt est susceptible d'un pourvoi en cassation dans les conditions précisées dans l'acte de notification de cette décision aux parties.

Il est rappelé que le pourvoi en cassation est une voie de recours extraordinaire qui n'a pas pour but de faire rejurer l'affaire au fond, mais seulement de faire sanctionner la violation des règles de droit ou de procédure.