

**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du 28 avril 2011
N° de pourvoi: 09-70619**

Publié au bulletin

Rejet

Mme Collomp (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP de Chaisemartin et Courjon, 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 (Versailles, 3 septembre 2009), que Mme X... a été engagée par la société Chabé limousines le 17 septembre 2001 en qualité d'assistante commerciale, statut employé; qu'elle a été promue au poste de responsable de réservation, position assimilée cadre, à compter du 1er mars 2005 ; que par lettre recommandée du 16 novembre 2005, la société Chabé limousines a notifié à la salariée une mesure de rétrogradation au poste d'agent de réservation avec une baisse de rémunération ; que par lettre du 9 décembre 2005, cette dernière a pris acte de la rupture de son contrat de travail puis a saisi la juridiction prud'homale le 23 décembre suivant, aux fins de voir juger que cette prise d'acte avait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que par lettre du 6 mars 2006, l'employeur a avisé Mme X... qu'il transformait la sanction en avertissement ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Chabé limousines fait grief à l'arrêt de dire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail a les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de la condamner à verser à Mme X... diverses sommes, alors, selon le moyen :

1° que les juges du fond ne peuvent pas dénaturer les écrits soumis à leur appréciation ; que par lettre du 9 décembre 2005, Mme X... avait écrit à son employeur «par courrier recommandé AR du 16 novembre 2005, vous m'avez notifié, suite à l'entretien préalable du 7 novembre dernier, une mesure de rétrogradation à compter du 1er décembre 2005 au poste d'agent de réservation, me précisant qu'à compter de cette date, mon salaire serait réduit à la somme de 2 270 euros brut par mois représentant le salaire maximum de

la catégorie «agent de réservation». Or, en application d'une jurisprudence constante, la rétrogradation/sanction ne peut être imposée au salarié. Elle doit lui être proposée et recueillir son accord express. De manière constante, la chambre sociale de la Cour de cassation, depuis un arrêt de principe du 16 juin 1998, considère qu'une notification directe de rétrogradation sans acceptation préalable de sa part permet au salarié de prendre acte de la rupture de son contrat de travail. Tel est le cas en l'espèce. Dans ces conditions, je vous prie de bien vouloir noter que je prends acte de la rupture de mon contrat de travail à vos torts et vous informe que je saisis le conseil de prud'hommes» ; qu'en affirmant que Mme X... avait refusé par ce courrier la sanction notifiée par son employeur, quand il ne contenait pas un tel refus, mais une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par la salariée, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de cette lettre en violation du principe susvisé ;

2° que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par un salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail ; qu'en affirmant en l'espèce, que suite au courrier de la salariée du 9 décembre 2009, l'employeur pouvait encore dans le délai de deux mois de la prescription des faits fautifs, prononcer une autre sanction ou renoncer à toute sanction, après avoir elle-même constaté que Mme X... avait pris acte de la rupture de son contrat de travail à réception de la sanction prononcée à son encontre par la société Chabé limousines le 16 novembre 2005, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1 et L. 1232-1 du code du travail ;

3° que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail ne peut produire les effets d'un licenciement lorsque les faits reprochés à l'employeur ne sont pas établis ; qu'en affirmant en l'espèce que malgré le refus de la salariée, la société Chabé limousines avait laissé s'appliquer la rétrogradation et imposé à Mme X... une modification de son contrat de travail, manquant ainsi à ses obligations contractuelles, quand il était constant que, la salariée étant absente pour maladie depuis le 13 novembre 2005 puis en congé maternité, la rétrogradation litigieuse n'avait jamais été mise en oeuvre, l'employeur ayant, avant la fin de son congé, transformé la rétrogradation en avertissement, ce dont il résultait que les faits reprochés par la salariée au soutien de sa prise d'acte n'étaient pas établis, la cour d'appel a derechef violé les articles L. 1231-1 et L. 1232-1 du code du travail ;

4° que les juges du fond ne peuvent pas méconnaître les termes du litige tels qu'ils sont fixés par les prétentions respectives des parties ; qu'en l'espèce, la salariée n'a jamais contesté la réalité des griefs formulés par son employeur pour justifier la sanction prononcée le 16 novembre 2005, mais se réservait tout au plus la faculté de le faire «en tant que de besoin, ultérieurement» ; qu'en jugeant néanmoins fondée la prise d'acte de la salariée au prétexte que la sanction prononcée contre elle était injustifiée, les juges du fond ont violé l'article 4 du code de procédure civile ;

Mais attendu que lorsque l'employeur notifie au salarié une sanction emportant modification du contrat de travail, il doit informer l'intéressé de sa faculté d'accepter ou refuser cette modification ;

Et attendu, qu'abstraction faite du motif erroné mais surabondant critiqué par la deuxième branche, la cour d'appel, qui n'a pas méconnu l'objet du litige, après avoir exactement

rappelé qu'une modification du contrat de travail, y compris à titre disciplinaire, ne pouvait être imposée à la salariée, a constaté que la rétrogradation avait été notifiée avec effet définitif et en a déduit que Mme X... avait été fondée à prendre acte de la rupture ;

D'où il suit, que le moyen irrecevable en sa première branche comme contraire à la thèse soutenue devant les juges du fond, n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société Chabé limousines fait grief à l'arrêt de la condamner à payer à Mme X... des sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés afférents, d'indemnité conventionnelle de licenciement, alors, selon le moyen, que l'assimilation des agents de maîtrise aux cadres au sens de la convention collective nationale du 14 mars 1947 pour les régimes de retraite n'emporte pas attribution du statut de cadre et qu'il convient dès lors, pour ces salariés, de faire application des dispositions conventionnelles applicables aux non cadres, notamment pour l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de licenciement ; qu'en affirmant que Mme X... avait le statut de cadre au sens de l'article 36 de la convention collective depuis le 1er mars 2005 pour en déduire qu'il convenait de lui appliquer les indemnités conventionnelles en fonction de ce statut, la cour d'appel a manifestement violé, les dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et par refus d'application, les articles 17 et 18 de l'annexe III de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport ;

Mais attendu qu'il ne résulte ni des conclusions ni des débats que la société ait soutenu devant les juges du fond que la salariée n'avait pas la qualité de cadre ; que ce moyen nouveau, mélangé de fait et de droit est partant irrecevable ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Chabé limousines aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Chabé limousines à payer à Mme 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 vingt-huit avril deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé le jugement rendu le 3 octobre 2008 par le conseil de prud'hommes de Nanterre en ce qu'il a dit que la prise d'acte de rupture du contrat de travail devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, en ce qu'il a accordé à Madame X... la somme de 15 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et en ce qu'il a infirmé ledit jugement pour le surplus et, statuant à nouveau a condamné la société CHABE LIMOUSINES à payer à Madame X... les sommes de 7 500 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 750 euros de congés payés afférents, 3 000 euros d'indemnité conventionnelle de licenciement, 1 000 euros de dommages-intérêts pour remise irrégulière des documents de rupture du contrat de travail, 3500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile, les entiers dépens et les frais d'exécution de la décision et en ce qu'il a ordonné la remise sous astreinte d'un bulletin de paie, d'un certificat de travail et d'une attestation Assedic conformes, le remboursement par la société CHABE LIMOUSINES des indemnités de chômage versées à Madame X... dans la limite de trois mois d'indemnités consécutives au licenciement (soit les mois d'août, septembre et octobre 2006), en ce qu'il a ordonné la notification par les soins du greffe de sa décision à Pôle Emploi et en ce qu'il a débouté l'exposante de ses autres demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE Mme Estelle X... a pris acte de la rupture de son contrat de travail à réception de la sanction prononcée à son encontre par la société Chabé Limousines se traduisant par une rétrogradation du poste de responsable de réservation (statut assimilé cadre) au poste d'agent de réservation (statut employé) emportant baisse de sa rémunération (de 2500 euros à 2270 euros) ; qu'une modification du contrat de travail prononcée à titre de sanction disciplinaire contre un salarié ne peut lui être imposée ; au cas présent, la société Chabé Limousines, par son courrier en date du 16 novembre 2005, après avoir détaillé les fautes reprochées à Mme Estelle X... qu'elle considérait comme établies et suffisamment graves en raison du préjudice occasionné à l'entreprise, a imposé à cette salariée à compter du 1er décembre 2005 une rétrogradation en précisant qu'elle ne pouvait la maintenir au poste de responsable de réservation ; que Mme Estelle X... ayant refusé par son courrier en date du 9 décembre 2005 la sanction ainsi prononcée, la société Chabé Limousines pouvait encore, dans le délai de deux mois de la prescription des faits fautifs, prononcer une autre sanction aux lieu et place de la sanction refusée qui modifiait le contrat de travail (rétrogradation à un statut inférieur – baisse de la rémunération) ou renoncer à toute sanction ; qu'en laissant s'appliquer la sanction dans les conditions initialement fixées, la société Chabé Limousines a imposé à Mme Estelle X..., malgré son refus, une modification de son contrat de travail, manquant ainsi à ses obligations contractuelles ; qu'en conséquence, Mme Estelle X... pouvait prendre acte de la rupture de son contrat de travail, que cette prise d'acte doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

ET AUX MOTIFS ÉVENTUELLEMENT ADOPTÉS QU' «il appartient au Conseil d'apprécier si les faits invoqués par l'employeur au soutien de sa décision de sanction

disciplinaire étaient avérés, cette sanction, régulière, ayant motivé la prise d'acte de la rupture. En effet le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit. En l'espèce, il est reproché à la salariée des faits qui ne sont aucunement justifiés par les documents produits. La SA CHABE LIMOUSINES se borne en effet à verser aux débats l'unique attestation, non conforme aux dispositions légales, de Jean Claude Y... en date du 02.11.07, qui se déclare travailleur indépendant et consultant auprès de la SA CHABE LIMOUSINES, et a collaboré au recrutement de Estelle X... ; il indique avoir travaillé en parfaite collaboration avec celle ci dont le comportement a changé après sa promotion, l'ambiance du service étant devenue invivable et des erreurs et retards étant constatés notamment le 6 octobre lorsque des commandes importantes pour l'Ambassade des Etats Unis n'ont pas été traitées. Cette relation des faits reprochés est imprécise et n'est confortée par aucun élément interne à l'entreprise. En outre la gravité de la sanction prise imposait que les faits reprochés soient particulièrement établis. Par suite, l'employeur ne démontre pas la réalité des fautes qui devaient selon lui entraîner la sanction critiquée. En conséquence, la prise d'acte étant justifiée par les faits et griefs mentionnés dans la lettre de rupture émanant du salarié et constituant des manquements de la part de l'employeur suffisamment graves pour caractériser une rupture amiable à l'employeur il y a lieu de constater la rupture des relations contractuelles aux torts de celui-ci. Cette rupture intervenue le 09.12.05, indépendamment tant de la modification postérieure et tardive de la sanction par l'employeur que du licenciement pour faute grave, produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse» ;

1) ALORS, d'une part, QUE les juges du fond ne peuvent pas dénaturer les écrits soumis à leur appréciation ; que par lettre du 9 décembre 2005, Madame X... avait écrit à son employeur «par courrier recommandé AR du 16 novembre 2005, vous m'avez notifié, suite à l'entretien préalable du 7 novembre dernier, une mesure de rétrogradation à compter du 1er décembre 2005 au poste d'agent de réservation, me précisant qu'à compter de cette date, mon salaire serait réduit à la somme de 2 270 euros brut par mois représentant le salaire maximum de la catégorie «agent de réservation». Or, en application d'une jurisprudence constante, la rétrogradation/sanction ne peut être imposée au salarié. Elle doit lui être proposée et recueillir son accord express. De manière constante, la Chambre sociale de la Cour de cassation, depuis un arrêt de principe du 16 juin 1998, considère qu'une notification directe de rétrogradation sans acceptation préalable de sa part permet au salarié de prendre acte de la rupture de son contrat de travail. Tel est le cas en l'espèce. Dans ces conditions, je vous prie de bien vouloir noter que je prends acte de la rupture de mon contrat de travail à vos torts et vous informe que je saisis le Conseil des Prud'hommes» ; qu'en affirmant que Madame X... avait refusé par ce courrier la sanction notifiée par son employeur, quand il ne contenait pas un tel refus, mais une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par la salariée, la Cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de cette lettre en violation du principe susvisé ;

2) ALORS, d'autre part, QUE la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par un salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail ; qu'en affirmant en l'espèce, que suite au courrier de la salariée du 9 décembre 2009, l'employeur pouvait encore dans le délai de deux mois de la prescription des faits fautifs, prononcer une autre sanction ou renoncer à toute sanction, après avoir elle-même constaté que Madame Estelle X... avait pris acte de la rupture de son contrat de travail à réception de la sanction prononcée à son encontre par la société Chabé Limousines le 16 novembre 2005, la Cour d'appel a violé les articles L.1231-1 et L.1232-1

du Code du travail.

3) ALORS, en tout état de cause, QUE la prise d'acte de la rupture du contrat de travail ne peut produire les effets d'un licenciement lorsque les faits reprochés à l'employeur ne sont pas établis ; qu'en affirmant en l'espèce que malgré le refus de la salariée, la société Chabé Limousines avait laissé s'appliquer la rétrogradation et imposé à Madame Estelle X... une modification de son contrat de travail, manquant ainsi à ses obligations contractuelles, quand il était constant que, la salariée étant absente pour maladie depuis le 13 novembre 2005 puis en congé maternité, la rétrogradation litigieuse n'avait jamais été mise en oeuvre, l'employeur ayant, avant la fin de son congé, transformé la rétrogradation en avertissement, ce dont il résultait que les faits reprochés par la salariée au soutien de sa prise d'acte n'étaient pas établis, la Cour d'appel a derechef violé les articles L.1231-1 et L.1232-1 du Code du travail ;

4) ALORS enfin QUE les juges du fond ne peuvent pas méconnaître les termes du litige tels qu'ils sont fixés par les prétentions respectives des parties ; qu'en l'espèce, la salariée n'a jamais contesté la réalité des griefs formulés par son employeur pour justifier la sanction prononcée le 16 novembre 2005, mais se réservait tout au plus la faculté de le faire «en tant que de besoin, ultérieurement» (conclusions d'appel adverses page 11 in fine) ; qu'en jugeant néanmoins fondée la prise d'acte de la salariée au prétexte que la sanction prononcée contre elle était injustifiée, les juges du fond ont violé l'article 4 du Code de procédure civile

SECOND MOYEN (subsidaire) DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Chabé Limousines à payer à Madame X... les sommes de 7 500 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre 750 euros au titre des congés payés afférents mais également 3 000 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, ces sommes portant intérêts au taux légal à compter de la saisine de la juridiction prud'homale, 3500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile, les entiers dépens et les frais d'exécution de la décision ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE Madame Estelle X... a pris acte de la rupture de son contrat de travail à réception de la sanction prononcée à son encontre par la société Chabé Limousines se traduisant par une rétrogradation du poste de responsable de réservation (statut assimilé cadre) au poste d'agent de réservation (statut employé) emportant baisse de sa rémunération (de 2500 euros à 2270 euros) ; qu'une modification du contrat de travail prononcée à titre de sanction disciplinaire contre un salarié ne peut lui être imposée ; au cas présent, la société Chabé Limousines, par son courrier en date du 16 novembre 2005, après avoir détaillé les fautes reprochées à Mme Estelle X... qu'elle considérait comme établies et suffisamment graves en raison du préjudice occasionné à l'entreprise, a imposé à cette salariée à compter du 1er décembre 2005 une rétrogradation en précisant qu'elle ne pouvait la maintenir au poste de responsable de réservation ; que Mme Estelle X... ayant refusé par son courrier en date du 9 décembre 2005 la sanction ainsi prononcée, la société Chabé Limousines pouvait encore, dans le délai de deux mois

de la prescription des faits fautifs, prononcer une autre sanction aux lieu et place de la sanction refusée qui modifiait le contrat de travail (rétrogradation à un statut inférieur – baisse de la rémunération) ou renoncer à toute sanction ; qu'en laissant s'appliquer la sanction dans les conditions initialement fixées, la société Chabé Limousines a imposé à Mme Estelle X..., malgré son refus, une modification de son contrat de travail, manquant ainsi à ses obligations contractuelles ; qu'en conséquence, Mme Estelle X... pouvait prendre acte de la rupture de son contrat de travail, que cette prise d'acte doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

ET QUE «Mme Estelle X... ayant le statut de cadre au sens de l'article 36 de la convention collective depuis le 1er mars 2005, les indemnités conventionnelles devaient être calculées en fonction de ce statut ; qu'il convient en conséquence de réformer le jugement déféré et de condamner la société Chabé Limousines au paiement des sommes de 7500 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents et 3 000 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, ces sommes portant intérêts à taux légal à compter de la saisine de la juridiction prud'homale» ;

ALORS QUE l'assimilation des agents de maîtrise aux cadres au sens de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 pour les régimes de retraite n'empêche pas attribution du statut de cadre et qu'il convient dès lors, pour ces salariés, de faire application des dispositions conventionnelles applicables aux non cadres, notamment pour l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de licenciement ; qu'en affirmant que Madame Estelle X... avait le statut de cadre au sens de l'article 36 de la convention collective depuis le 1er mars 2005 pour en déduire qu'il convenait de lui appliquer les indemnités conventionnelles en fonction de ce statut, la Cour d'appel a manifestement violé, les dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et par refus d'application, les articles 17 et 18 de l'annexe III de la Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles du 3 septembre 2009