

**Cour de cassation
Chambre sociale**

12 novembre 2015
n° 14-15.430
Texte(s) appliqué

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 12 novembre 2015 N° 14-15.430

Cassation partielle

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 26 janvier 1994 en qualité d'assistante de direction du département marketing par la société Lamy, aux droits de laquelle vient la société Wolters Kluwer France ; qu'au dernier état de la relation de travail, la salariée occupait les fonctions de responsable juridique ; que le 26 octobre 2009, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail ; que le contrat de travail a été rompu à la suite de l'acceptation par la salariée d'une proposition de congé de mobilité formée par l'employeur dans le cadre du dispositif prévu par un accord collectif du 31 mars 2009 portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le second moyen :

Vu les articles L. 1233-3, L. 1233-77 et L. 1233-80 du code du travail ;

Attendu, selon le deuxième de ces textes, inséré à l'intérieur d'un chapitre sur le licenciement pour motif économique dans une section intitulée « Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement », que le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail ; qu'il résulte de sa combinaison avec les autres textes que si l'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes au titre de la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient, d'abord que le contrat de travail peut prendre fin non seulement par un licenciement ou une démission mais encore du commun accord des parties, que la rupture d'un contrat de travail pour motif économique peut résulter d'un départ volontaire dans le cadre d'un accord collectif régulièrement conclu, que cette rupture constitue une résiliation amiable du contrat de travail, ensuite que le congé de mobilité a été signé dans le cadre de l'accord conclu le 31 mars 2009 avec les délégués syndicaux en application de l'article L. 2242-15 du code du travail visant à mettre en place un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et aux conditions prévues par cet accord collectif, enfin que le départ volontaire de l'intéressée par adhésion au congé de mobilité, entrant dans le champ d'application de cet accord collectif constitue une rupture du contrat de travail d'un commun accord qu'elle n'est pas recevable à contester ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de ses demandes tendant à la requalification de la rupture d'un commun accord en licenciement sans cause réelle et sérieuse et au paiement de la somme de 95 760 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 12 février 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 de Versailles, autrement composée ;

Condamne la société Wolters Kluwer France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Wolters Kluwer France à payer à Mme X... la somme de 3 000 euros et rejette sa demande ;

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 douze novembre deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, avocat aux Conseils, pour Mme X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION :

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé le jugement en ce qu'il a débouté Mme X... de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et de ses demandes subséquentes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE Madame X... a été engagée à compter du 26 janvier 1994, en qualité d'assistance de direction du département Marketing, par la société Lamy ; que, de 1995 à 1997, elle a occupé le poste de secrétaire juridique (catégorie T3) et, à compter du 1er janvier 1998, le poste d'assistante juridique (coefficient T3), sous l'autorité hiérarchique de Madame Y..., directrice juridique ; qu'en 2001, Madame Y... ayant quitté la direction juridique, le service juridique a été rattaché à la direction comptabilité fiscale et juridique au sein de laquelle les deux assistantes juridiques (coefficient T3), Madame X... et Madame Z..., ont occupé, à compter du 1er mai 2002, le poste de juriste (coefficient T4) et, à compter du 1er mai 2003, celui de responsable juridique (coefficient C1A) ; que le 1er juillet 2007, les contrats de travail de Madame X... et Madame Z... ont été transférés à la sas Wolters Kluwer France, par suite du transfert de l'universalité du patrimoine de la société Lamy, et elles ont été placées, à compter du 1er janvier 2008, sous l'autorité hiérarchique de Monsieur A..., nouveau directeur juridique de la société ; qu'aux termes d'un avenant du 1er septembre 2008, Madame X... a bénéficié de la position de responsable juridique - statut cadre - catégorie C2A ; qu'elle a, à plusieurs reprises depuis 2005, sollicité une revalorisation de sa rémunération et de son statut et, en dernier lieu, par lettre de son conseil du 5 octobre 2009 ; que, le 26 octobre 2009, elle a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail ; que, le 10 décembre 2009, dans le cadre du dispositif prévu par un accord collectif portant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences conclu le 31 mars 2009 en amont d'un éventuel Plan de Sauvegarde de l'Emploi, à la suite d'une demande qu'elle avait déposée le 23 octobre précédent, Madame X... a reçu une proposition de congé de mobilité qu'elle a acceptée ; que son congé de mobilité a débuté le 15 janvier 2010 et s'est poursuivi jusqu'au 14 octobre 2010, date à laquelle les documents de rupture lui ont été remis ; considérant, sur la recevabilité de la demande de résiliation judiciaire, que lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et que le contrat de travail est rompu ultérieurement pour motif économique, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation était justifiée ; que la circonstance que le contrat de travail ait pris fin par suite de l'adhésion de la salariée au congé de mobilité qui lui avait été proposé, le 10 décembre 2009, dans les conditions prévues aux articles L. 1233-77 et suivants du code du travail ne rend pas sans objet la demande antérieure en résiliation judiciaire ; qu'il est sans effet que Madame X... ait présenté sa candidature à ce dispositif antérieurement à sa demande de résiliation judiciaire ; que la demande de résiliation judiciaire de Madame X... est dès lors recevable ; considérant, sur le bien fondé de la demande de résiliation judiciaire, qu'il appartient au juge, saisi par le salarié d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail d'apprécier s'il établit à l'encontre de l'employeur des manquements suffisamment graves pour justifier cette mesure ; que dans ce cas, la résiliation judiciaire du contrat de travail, prononcée aux torts de l'employeur, produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'au contraire, la rupture du contrat de travail est imputable au salarié dès lors que les faits invoqués par ce dernier à l'appui de sa demande ne sont pas établis ; qu'en l'espèce, Madame X... invoque à l'encontre de la société Wolters Kluwer France son refus de lui reconnaître le titre de directeur juridique ainsi qu'une rémunération adéquate et une modification unilatérale de son contrat de travail ; considérant, s'agissant du refus du titre de directeur juridique et de la rémunération adéquate, que la qualification professionnelle doit être appréciée en considération des fonctions réellement exercées au regard des dispositions de la convention collective applicable ; que la société Wolters Kluwer France ne peut sérieusement soutenir que Madame X... n'a jamais élevé le moindre protestation sur son statut alors que cette dernière justifie de ses demandes répétées à ce sujet, tant à l'occasion de ses entretiens d'évaluation que par courriers adressés à ses supérieurs hiérarchiques, notamment les 26 octobre 2007, 23 mars 2009, 27 mai 2009 ; qu'au demeurant, une telle circonstance ne la priverait pas du droit d'invoquer à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire la méconnaissance par l'employeur de la qualification à laquelle elle pouvait prétendre ni, dans les limites de la prescription applicable, le rappel de salaire correspondant ; que le fait que la salariée n'ait pas postulé au poste de directeur juridique lors du recrutement de Monsieur A... ou qu'elle ait modifié ses prétentions au cours de la procédure ne saurait pas davantage la priver de faire valoir ses droits ; que Madame X... soutient avoir occupé le poste de directeur juridique, sans en avoir ni le titre ni le salaire, du départ de Madame Y... en 2001 à l'arrivée de Monsieur A... en 2008 où ses responsabilités lui ont été progressivement retirées ; qu'elle précise que la relation de travail a été soumise, de mai 2001 à juin 2007, à la convention collective nationale de l'Édition et, à compter de juillet 2007, à la convention collective nationale de la Presse d'information spécialisée, ainsi qu'il résulte de ses bulletins de salaire, et se prévaut du niveau C4 de la convention collective nationale de l'Édition et du niveau XII de la convention collective nationale de la Presse d'information spécialisée ; que la convention collective nationale de l'Édition définit le cadre du 4ème échelon ou C4 comme cadre chargé de diriger un secteur d'activité avec sous ses ordres un personnel de niveau élevé et/ou des responsabilités majeures dans la marche de l'entreprise. Il contribue à la définition et/ou à la mise en oeuvre de la stratégie de l'entreprise ou d'un secteur d'activité important. Il est placé sous l'autorité d'un cadre de direction générale ; que la convention collective nationale de la Presse d'information spécialisée situe le cadre de niveau XII dans le groupe des cadres des responsabilités et le définit comme cadre opérationnel ayant acquis une grande expérience lui permettant une large autonomie et le rendant apte à mener des négociations dans son domaine avec des tiers extérieurs à l'entreprise. Il est conduit à régler des problèmes délicats dont les solutions peuvent mettre en oeuvre des compétences diversifiées et susceptibles d'engager l'entreprise sur le long terme. Il rend compte périodiquement de la gestion du domaine qui lui a été confié ; considérant que Madame X... verse aux débats le business review de la direction juridique attestant des attributions de Madame Y... ainsi que des attestations de Monsieur B..., responsable des ressources humaines de la société Lamy, datée du 29 juillet 2004, de Madame C..., directrice comptable des sociétés du groupe Wolters Kluwer France de février 2004 à juillet 2007 et membre du comité directeur, datée du 11 juin 2010, de Monsieur D..., directeur des services du groupe Wolters Kluwer France de septembre 2003 à juin 2007 et membre du comité exécutif, datée du 22 octobre 2009, qui s'accordent à décrire les missions juridiques importantes et étendues qu'elle assurait en toute autonomie ; qu'elle produit également divers courriels ou notes attestant de sa participation à plusieurs opérations menées par la société ; que, si les pièces ainsi produites témoignent d'un rôle non négligeable tenant principalement en analyse de dossiers, rédaction de notes d'information et de baux, préparation d'actes et suivi de la vie des sociétés du groupe, conseils dans la gestion des aspects juridiques de plusieurs opérations, il n'en résulte pas qu'elle ait eu sous ses ordres un personnel de niveau

élevé, exercé des responsabilités majeures ou contribué à la définition ou à la mise en oeuvre de la stratégie de l'entreprise tel que requis par la convention collective nationale de l'Édition pour la classification C4 qu'elle revendique ; que, si elle avait incontestablement acquis une certaine expérience lui permettant une relative autonomie, il n'apparaît pas davantage qu'elle ait mené les négociations avec des tiers à l'entreprise auxquelles elle a pu participer ni mis en oeuvre des compétences diversifiées et susceptibles d'engager l'entreprise sur le long terme ; que la circonstance que plusieurs de ses interlocuteurs internes fassent état dans leurs courriers de la direction juridique n'est pas de nature à conférer personnellement à Madame X... le statut de directeur juridique ni la classification revendiquée ; qu'en effet, la société Wolters Kluwer France, qui faisait appel, pour les questions importantes, à des consultants extérieurs et/ou à des avocats ainsi qu'il résulte d'ailleurs des pièces produites par Madame X... elle-même, fait justement valoir que le service juridique comptait deux assistantes, également passées juristes puis responsables juridiques et produit le tableau de leurs champs d'intervention respectifs établi le 1er février 2012, dont il résulte qu'elles intervenaient conjointement dans les domaines des contrats commerciaux et du droit de la presse, Madame X... étant plus particulièrement en charge du pôle juridique et fiscal et du pôle téléroute et Madame Z... des pôles social RH, transport et tourisme professionnel PME ainsi que du pôle santé ; que Madame X... avait seule en charge le droit des sociétés et sa collègue le droit de la propriété intellectuelle, le droit du contentieux et le droit des assurances ; que cette répartition est confirmée et précisée dans les compte rendus d'entretien annuels des deux salariées pour les années 2001-2002 ; que Madame X..., qui prétend que ce tableau a été établi en 2002 mais que la réalité a été toute autre, ne fournit cependant pas d'élément de nature à étayer ses affirmations alors que les compte rendus d'évaluation successifs des deux salariées comme les pièces qu'elle produit elle-même corroborent le champ d'intervention circonscrit qui était le sien ; qu'il convient de noter que, si Madame X... tente de minimiser le rôle de sa collègue, celle-ci avait incontestablement un champ d'investigation plus vaste et qu'elle a obtenu le coefficient C2A dès le 1er décembre 2006 ; que, quoique les conventions collectives applicables ne se réfèrent à aucun niveau de formation, il peut encore être relevé que, tandis que Madame X... n'a obtenu un master de droit des affaires que quelques semaines avant la saisine du conseil de prud'hommes, Madame Y..., à laquelle Madame X... prétend avoir succédé dans ses fonctions de directeur juridique, était titulaire d'un DESS de droit du commerce international outre une expérience diversifiée de conseil juridique et de responsable juridique et que Monsieur A..., engagé comme nouveau directeur juridique, était titulaire d'un DEA de droit des affaires et d'un DESCF et avait été avocat et directeur juridique de sociétés importantes ; qu'ainsi Madame X... ne rapporte pas la preuve de l'exercice effectif de fonctions correspondant à la qualification supérieure revendiquée et du non respect par l'employeur des classifications conventionnelles et que, par suite, elle sera déboutée de ses demandes de rappel de salaires à ce titre ;

ET AUX MOTIFS ADOPTÉS QUE sur la requalification en directeur juridique, vu l'article 9 du code de procédure civile, vu le contrat de travail de Mme X... du 31 janvier 1994, vu les avenants successifs du 20 janvier 1998, 8 octobre 2002, 13 mai 2003, 1er septembre 2008, vu les entretiens annuels de Mme X... entre 2002 et 2008, vu le CV de Mme X... et les CV des deux directeurs juridiques successifs, Mme Y... et M. A..., ainsi que des qualifications attendues par la société Wolters Kluwer, que la répartition des tâches effectives entre Mme X... et Mme Z..., suite au départ de Mme Y... ainsi que la réorganisation du département comptable, fiscal et juridique démontrent bien que l'ensemble des prérogatives ne sont pas recentrées sur une seule personne ; que Mme X... n'a jamais contesté l'évolution de ses fonctions tout au long de son parcours au sein de la société ; qu'elle n'a pas fait valoir sa candidature lorsque le poste de directeur juridique s'est libéré en 2007, alors qu'elle occupait déjà la fonction de responsable juridique ; que Mme X... avait des missions relatives au droit des propriétés intellectuelles, droit du contentieux et droit des assurances ; que Mme X... n'apporte pas la preuve qu'elle a effectivement occupé les fonctions d'un directeur juridique tout au long de son expérience professionnelle ; que le conseil de prud'hommes confirme que les fonctions exercées par Mme X... sont conformes à sa qualification et classification de responsable juridique et rejette sa demande de requalification judiciaire ;

1°) ALORS QUE les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et analyser, fût-ce succinctement, tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; que Mme X... versait aux débats de nombreuses pièces démontrant qu'elle avait piloté l'élaboration de plusieurs contrats, signé les baux et les contrats de déménagement engageant la société sur le long terme avec des tiers, et élaboré des projets d'envergure pour la société (cf. productions n°7 à 21) ; qu'en se bornant à énoncer, par motifs propres et adoptés, qu'il ne résultait pas des pièces versées aux débats que Mme X... aurait exercé des responsabilités majeures ou contribué à la définition ou à la mise en oeuvre de la stratégie de l'entreprise, qu'elle aurait mené des négociations avec des tiers à l'entreprise auxquelles elle aurait pu participer ni mis en oeuvre des compétences diversifiées et susceptible d'engager l'entreprise sur le long terme (arrêt, p. 5) et que la répartition des tâches effectives entre Mme X... et Mme Z..., suite au départ de Mme Y... ainsi que la réorganisation du département fiscal et juridique démontraient bien que l'ensemble des prérogatives n'étaient pas recentrées sur une seule personne et que Mme X... avait des missions relatives au droit des propriétés intellectuelles, droit du contentieux et droit des assurances (jugement, p. 8 § 11 et 13), sans analyser, même sommairement, les documents produits par Mme X... qui démontraient pourtant le contraire, la cour d'appel a privé sa décision de motifs, violant l'article 455 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE Mme X... détaillait dans ses écritures les projets sur lesquelles elle avait exercé les fonctions de directeur juridique, notamment les projets Eole et Mélodie (conclusions, p. 12 et 13) ; qu'en s'abstenant de répondre précisément à ces conclusions, qui démontraient pourtant que Mme X... avait bien engagé la société Wolters Kluwer France sur le long terme, qu'elle avait négocié avec des tiers à l'entreprise des contrats et élaboré des projets d'envergure pour la société, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE la qualification d'un salarié se détermine par les fonctions réellement exercées au regard de la classification prévue par la convention collective applicable ; que lorsque la convention collective applicable ne se réfère pas à un niveau de formation requis pour la classification, un tel critère est inopérant et les juges ne peuvent motiver leur décision en se fondant sur l'absence ou l'insuffisance de diplômes ; qu'en comparant les diplômes obtenus par Mme X... à ceux de M. A... et Mme Y..., la cour d'appel a statué par des motifs inopérants, violant les conventions collectives nationales de l'édition et de la presse d'information spécialisée ;

4°) ALORS QUE la qualification d'un salarié se détermine par les fonctions réellement exercées au regard de la classification prévue par la convention collective applicable ; que la circonstance que la société employeur fasse appel à des consultants extérieurs ou à des avocats pour certaines questions est inopérant pour déterminer la qualification de directeur juridique ; qu'en énonçant que la société Wolters Kluwer France faisait appel, pour les questions importantes, à des consultants extérieurs et/ou à des avocats pour écarter la demande de requalification des fonctions de Mme X... (arrêt, p. 5 in fine), la cour d'appel a statué par des motifs inopérants, violant les conventions collectives nationales de l'édition et de la presse d'information spécialisée ;

5°) ALORS QUE la qualification de cadre 4ème échelon n'est pas réservée au salarié qui exerce des fonctions de commandement, la convention collective nationale de l'édition prévoyant des critères alternatifs (prod. 1, article 3A) ; qu'en refusant d'accorder à Mme X... la qualification demandée, aux motifs notamment qu'elle n'avait pas sous ses

ordres du personnel de niveau élevé (arrêt, p. 5 § 7), quand les pièces versées aux débats démontraient par ailleurs que Mme X... remplissait les autres conditions imposées par la convention collective nationale de l'édition pour bénéficier du statut de cadre, 4ème échelon, ainsi que l'exigence imposée par la convention collective nationale de la presse d'information spécialisée d'engager l'entreprise sur le long terme (Prod.2 XII) la cour d'appel a violé les conventions collectives précitées ;

6°) ALORS QUE les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et analyser tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; que Mme X... versait aux débats un courriel du 8 janvier 2009 adressé à Mme E... (prod. 8) dans lequel elle informait cette dernière qu'elle n'était plus en charge de la validation des contrats du service achats qui avait été confiée à M. A... ; qu'en énonçant que la modification unilatérale du contrat de travail de Mme X... par la société Wolters Kluwer France n'était pas établie, Mme X... se « bornant à viser à ce sujet le compte-rendu d'entretien annuel mentionnant aucun objectif fixé pour 2008 » (arrêt, p. 6 § 4), sans s'expliquer sur le courriel précité démontrant que la mission de validation des contrats du service achats avait été retirée des fonctions de Mme X..., la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

7°) ALORS QUE Mme X... citait, à titre d'exemple de la modification unilatérale de son contrat de travail, que la validation des contrats du service achats qui lui était initialement confiée lui avait été retirée pour être attribuée à M. A... (conclusions, p. 10) ; qu'en énonçant pourtant que « Mme X..., qui soutient qu'à compter de la nomination de M. A... au poste de directeur juridique une grande partie de ses responsabilités lui ont été confisquées, n'en donne aucun exemple et ne se réfère, dans le cadre de son argumentation sur ce point, à aucune pièce susceptible d'en faire la preuve » (arrêt, p. 6 § 4), la cour d'appel a dénaturé les conclusions de Mme X..., violant l'article 4 du code de procédure civile ;

8°) ALORS QU'en ce qui concerne l'entretien annuel 2008/2009 versé aux débats (prod. 7), Mme X... faisait valoir dans ses conclusions que ce compte rendu avait été validé et signé par M. A... (conclusions, p. 11) ; qu'en énonçant notamment que « ce document dactylographié ne précise pas qui est l'auteur de cette observation » pour écarter cette pièce, sans répondre aux conclusions de Mme X... sur le fait que le compte-rendu avait été validé et signé par son supérieur hiérarchique, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION (subsidaire) :

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir jugé que la rupture s'analysait en une rupture d'un commun accord et d'avoir jugé que Mme X... était irrecevable en sa demande de requalification de la rupture d'un commun accord en licenciement sans cause réelle et sérieuse et en ses demandes subséquentes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE sur la rupture, Madame X... soutient que faute par la société Wolters Kluwer France d'avoir exposé par écrit le motif économique de la rupture et de justifier d'un motif économique réel et sérieux, la rupture de son contrat de travail pour motif économique en date du 14 octobre 2010 doit être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que, cependant, le contrat de travail peut prendre fin non seulement par un licenciement ou une démission, mais encore du commun accord des parties ; que la rupture d'un contrat de travail pour motif économique peut résulter d'un départ volontaire dans le cadre d'un accord collectif régulièrement conclu ; que cette rupture constitue une résiliation amiable du contrat de travail ; que l'existence, au jour de la conclusion du congé de mobilité emportant rupture du contrat de travail d'un commun accord à l'issue du congé, d'un différend entre Madame X... et la société Wolters Kluwer France ne fait pas obstacle à la rupture d'un commun accord ; qu'en effet, ce différend portait sur la seule exécution du contrat de travail ; que le congé de mobilité a été signé dans le cadre de l'accord conclu le 31 mars 2009 avec les délégués syndicaux en application de l'article L. 2242-15 du code du travail visant à mettre en place un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et aux conditions prévues par cet accord collectif ; que la convention n'a pas pour objet de mettre fin au litige existant entre les parties et portant sur les prétentions de la salariée concernant sa qualification et sa rémunération ; que, ne comportant aucune clause par laquelle elle renoncerait à tout recours contre l'employeur ou à une quelconque contestation à raison des conditions d'exécution de son contrat de travail, objet du différend, la convention ne s'analyse pas en une transaction encourant la nullité ; qu'enfin, elle a été conclue à l'initiative de la salariée qui y avait intérêt dès lors qu'elle désirait suivre une formation afin d'accéder au métier d'avocat ainsi qu'elle en a présenté le projet ; que, dans ces conditions, le départ volontaire de Madame X... par adhésion au congé de mobilité, entrant dans le champ d'application de l'accord collectif du 31 mars 2009, constitue une rupture du contrat de travail d'un commun accord que la salariée n'est pas recevable à contester ;

ET AUX MOTIFS A LES SUPPOSER ADOPTES QUE Mme X... a posé sa candidature en date du 23 octobre 2009 et obtenu l'accord de la société pour partir en congé mobilité dans le cadre d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; qu'au-delà des mesures d'accompagnement, la clause 4.3 de l'accord stipule bien que « l'acceptation par le salarié de la proposition écrite de congé de mobilité emportera rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé de mobilité » ; que la société a bien respecté les modalités de cette clause et ce, malgré la saisine du conseil des prud'hommes le 26 octobre 2009 soit 3 jours après la validation de sa demande relative au congé de mobilité ; que les relations contractuelles entre la société Wolters Kluwer France et Mme X... ont naturellement pris fin le 15 octobre 2010 par le départ volontaire de la salariée dans le cadre de l'accord ci-dessus évoqué ; que le conseil de prud'hommes estime que la demande de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur n'est pas recevable et déboute Mme X... de la totalité de ses demandes relatives à cette résiliation ;

1°) ALORS QUE si l'adhésion du salarié à un congé de mobilité entraîne une rupture qui est réputée intervenir d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique ; qu'en jugeant pourtant que le départ de Mme X... par adhésion au congé de mobilité constituait une rupture du contrat de travail d'un commun accord que la salariée n'était pas recevable à contester, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-77, L. 1233-80 et L. 1233-81 du code du travail ;

2°) ALORS QU' en tout état de cause, la rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par le salarié d'un congé de mobilité doit avoir une cause économique réelle et sérieuse ; que l'employeur est, en conséquence, tenu d'énoncer la cause économique de la rupture du contrat dans un écrit porté à la connaissance du salarié au plus tard avant que celui-ci n'adhère à la proposition de congé de mobilité, afin qu'il soit informé des raisons de la rupture lorsqu'il accepte cette proposition ; qu'en l'espèce, Mme X... faisait valoir que la société Wolters Kluwer France ne lui avait ni notifié, avant son acceptation du congé de mobilité, le motif économique de la rupture (conclusions de Mme X..., p. 24 et 25), ni justifié de l'existence de celui-ci (conclusions, p. 26 et 27) ; que la société Wolters Kluwer France ne contestait pas ne pas avoir notifié le motif, se contentant d'affirmer qu'elle n'avait pas l'obligation de procéder à une telle notification (conclusions de la société Wolters Kluwer France, p. 20 et suivantes) ; qu'en jugeant pourtant que le départ de Mme X... par adhésion au congé de mobilité constituait une rupture du contrat de travail d'un commun accord que la salariée n'était pas recevable à contester, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-77, L. 1233-80 et L. 1233-

81 du code du travail.

Composition de la juridiction : M. Frouin (président), SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, SCP Gatineau et Fattaccini
Décision attaquée : Cour d'appel Versailles 2014-02-12 (Cassation partielle)

COPYRIGHT 2018 - EDITIONS LEGISLATIVES - TOUS DROITS RÉSERVÉS.