

**La prise d'acte de la rupture du contrat de travail pour non
fourniture de travail après un plan de cession : un piège
infernale pour le salarié (CA CHAMBERY, ch. soc. , 30 mai
2013)**

par Frédéric FOUILLAND

Avocat au barreau de Lyon

Docteur en droit

Sommaire

La prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par un salarié dans l'attente d'une mission à la suite d'un plan de cession doit produire les effets d'une démission au motif que le temps de latence est rendu nécessaire par les circonstances exceptionnelles tenant à la reprise de l'activité par le cessionnaire.

Lorsqu'une prise d'acte produit les effets d'une démission, le salarié doit être condamné à verser à l'employeur une indemnité pour non-respect du préavis.

NOTE

M. X. est entré au service de la Société DMT aux droits de laquelle est venue la Société ANDRITZ BIAX SAS en 1999. A compter du 11 mars 2010, date de retour de la dernière mission de Monsieur X., la Société DMT n'a plus jamais fourni de travail à ce dernier. Une procédure de redressement judiciaire,

était par ailleurs ouverte devant le Tribunal de commerce de Chambéry depuis le 21 décembre 2009. Par jugement en date du 26 mars 2010, le Tribunal de commerce de Chambéry arrêta un plan de cession des éléments d'actifs de la Société DMT au profit de la Société ANDRITZ BIAX SAS. La date d'effet de la cession était fixée au 27 mars 2010 et le plan prévoyait notamment la reprise de M. X. Pourtant, aucun travail ne lui était de nouveau fourni par la Société cessionnaire.

M. X. prenait acte de la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur le 10 mai 2010. Le Conseil de prud'hommes de Chambéry fut saisi, à la demande du salarié, d'une action tendant à faire produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse à la prise d'acte. Par jugement en date du 15 décembre 2011, le Conseil déboutait le salarié considérant que la rupture produisait les effets d'une démission et le condamnait à verser à son ancien employeur une indemnité compensant la non-exécution du préavis. Appel fut

interjeté et, par Arrêt en date du 30 mai 2013, la cour d'appel de Chambéry confirmait le jugement sur la qualification de la rupture du contrat de travail du salarié ainsi que sur sa condamnation à indemnité compensatrice de préavis.

Cet arrêt mérite une attention toute particulière pour sa sévérité à l'égard d'un salarié prenant acte de la rupture de son contrat de travail invoquant l'absence de fourniture de travail à la suite d'une cession d'activité. Si, pour la cour, les circonstances exceptionnelles relatives à la cession d'activité justifient la privation d'emploi du salarié, lesdites circonstances de privation de travail ne le dispensent en revanche pas de verser à son ancien employeur une indemnité pour non-respect du préavis.

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, lorsqu'un salarié « *prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison des faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission* » (Cass. soc. 12 octobre 2004, n° 02-44883, Bull. civ. V, n° 249). Les griefs justifiant la prise d'acte doivent être d'une gravité suffisante pour pouvoir imputer la rupture à l'employeur.

La relation de travail salariée est fondée sur un échange : le salarié met à la disposition d'un employeur sa force de travail tandis que l'employeur fournit du travail au salarié et lui verse un salaire en contrepartie. Lors de l'exécution du contrat de travail, l'employeur a donc deux obligations fondamentales : fournir du travail à son salarié et payer le salaire. La jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation est constante sur ce point et l'a rappelé encore récemment (Cass. soc. 3 nov. 2010, n° 09-65254, Bull. civ. V, n° 252 ; JCP G 2010 n° 47, p. 2173 ; Cass. soc. 19 octobre 2010, n° 09-41485 ; Cass. soc. 10 novembre 2009, n° 08-42769).

En l'espèce, le salarié reprochait à son employeur de ne pas lui fournir de travail tout en le maintenant dans les effectifs de la société et en lui versant la totalité de ses salaires. La cour d'appel de Chambéry a considéré que : « (...) *si M.X était effectivement dans l'attente d'une nouvelle mission, ce temps de latence se justifiait et était rendu nécessaire par les circonstances exceptionnelles tenant à la reprise de l'activité par la SAS ANDRITZ BIAX* ».

Des circonstances exceptionnelles pourraient donc neutraliser le caractère de gravité des griefs invoqués à l'appui de la prise d'acte. Cette solution, qui n'a rien de surprenant de prime abord, n'en demeure pas moins délicate à mettre en œuvre. S'apparentant à la force majeure, les circonstances exceptionnelles doivent effectivement être extérieures à l'entreprise et le juge doit caractériser cet élément d'extranéité.

Si la privation d'emploi provient d'un fait de l'employeur, la prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié devra produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La Cour de cassation en a donné un très bon exemple dans une espèce en approuvant une cour d'appel qui a « *constaté que la réduction d'activité de l'établissement dans lequel travaillaient les salariés procédait de la décision de l'employeur de transférer des machines vers un autre site de production, ce dont il découle que l'inexécution par celui-ci de son obligation de fournir du travail ne résultait pas d'une situation contraignante extérieures à sa volonté* » (Cass. soc. 11 octobre 2005, n° 03-42105).

En revanche, si la privation d'emploi résulte d'une cause étrangère à l'employeur, la prise d'acte devra produire les effets d'une démission, pour autant que l'attitude adoptée par l'employeur face à cette privation involontaire soit conforme à l'exigence de loyauté. Le travail participant de la dignité de l'Homme, un employeur qui n'a pas ou plus de travail à fournir à ses salariés doit les licencier pour motif économique afin que ceux-ci retrouvent le

plein exercice de leur liberté de travailler pour une autre entreprise, ou tout simplement pour créer leur propre entreprise. Il n'y a pas, selon nous, d'alternative. En ce cas, la privation d'emploi précédant le licenciement ne devra pas excéder un délai raisonnable.

Ainsi, si les circonstances exceptionnelles tenant à une reprise d'activité par un cessionnaire peuvent justifier l'absence de fourniture de travail à un salarié, encore faut-il que l'employeur ne soit pas à l'origine de la circonstance et que la période de privation d'emploi n'excède pas un délai raisonnable qu'il appartiendra au juge de caractériser au cas par cas.

Or, dans l'espèce jugée par la cour d'appel de Chambéry, le cessionnaire de l'activité avait décidé de reprendre M. X dans l'effectif salarié en sachant que ce dernier n'aurait à intervenir qu'en bout de chaîne, ce qui rend largement hypothétique la perspective d'avoir du travail. Les juges du second degré ne manquaient pas de relever « (...) qu'intervenant en bout de chaîne, c'est-à-dire en aval de l'installation des machines, il était nécessaire que les commandes soient prises et pérennisées avant même qu'une nouvelle mission lui soit confiée ».

Autrement dit, non seulement la privation d'emploi du salarié était le fait de l'employeur, étant donné que sa reprise dans les effectifs tenait de sa volonté, mais la perspective d'emploi était parfaitement aléatoire. Quant à la période de privation d'emploi, celle-ci était clairement indéterminée, pour ne pas dire indéterminable.

Pour ces raisons, la solution adoptée par la cour nous semble particulièrement critiquable, d'autant plus qu'elle refuse de prendre en compte lesdites circonstances exceptionnelles en condamnant le salarié à indemniser l'employeur pour non-respect du préavis. Par un Attendu lapidaire, la cour indique « (...) que la prise d'acte produisant au cas d'espèce les effets d'une démission, le salarié doit en conséquence être condamné à verser à l'employeur une indemnité pour non-respect du préavis ».

Comment justifier cette solution consistant à condamner un salarié à indemniser un employeur pour non-respect du préavis alors qu'aucun travail ne lui est fourni ? Une juste application du principe de l'exception d'inexécution généralisée à l'ensemble des contrats synallagmatiques justifie au contraire qu'en l'absence de travail fourni par une entreprise, un salarié n'a pas à être condamné à payer une indemnité pour non-respect du préavis.

A notre connaissance, cette décision demeure un cas isolé. Nous regretterons cependant que la Cour de cassation n'ait pas eu à se prononcer sur cette affaire. En l'état, on peut raisonnablement avancer que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par un salarié pour non fourniture de travail après un plan de cession peut se transformer en piège infernal.