



**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du mercredi 22 juin 2011

N° de pourvoi: 10-18897

Publié au bulletin

Cassation partielle

Mme Collomp (président), président

SCP Delaporte, Briard et Trichet, SCP Didier et Pinet, 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 M. X... a été engagé, le 10 juillet 2007, par l'association "Entente Royan Saint-Georges-de-Didonne handball" en qualité de joueur de handball, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée dont le terme était fixé au 31 mai 2009 ; qu'à la suite d'un accident du travail, le salarié a été placé en arrêt du 21 septembre 2007 au 24 mars 2008 ; qu'il a rompu le contrat de travail aux torts de l'employeur le 19 mars 2008 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le moyen unique, pris en sa troisième branche, qui est préalable :

Vu l'article 1184 du code civil ;

Attendu que, selon l'article 12-6-3 de la convention collective nationale du sport, les primes liées à la participation aux matches et aux résultats sportifs obtenus par l'employeur doivent être versées au plus tard, sauf modalités particulières prévues au titre d'un dispositif d'épargne salariale, à l'expiration de la saison sportive concernée ; qu'à défaut de paiement par l'employeur de la rémunération dans les conditions ci-dessus, le salarié peut adresser à son employeur une mise en demeure ; que le non-paiement par l'employeur de la rémunération, à l'expiration d'un délai de quinze jours après une mise en demeure adressée par le salarié, constitue une faute imputable à l'employeur justifiant la rupture du contrat et susceptible d'ouvrir droit à des dommages-intérêts ;

Attendu que pour rejeter les demandes du salarié au titre de la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient par motifs propres et adoptés que M. X... avait agi avec précipitation sans respecter les dispositions de la convention collective ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'existence d'une clause résolutoire conventionnelle ne prive pas le salarié de la faculté de rompre le contrat de travail dans les conditions de droit commun, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Sur le moyen unique, pris en ses deux premières branches :

Vu l'article L. 1243-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes au titre de la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient par motifs propres et adoptés que M. X... avait agi avec précipitation sans mettre l'association "Entente Royan Saint-Georges handball" en mesure de répondre à ses réclamations alors qu'elle avait manifesté sa bonne volonté en saisissant immédiatement son expert-comptable ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'employeur avait manqué à son obligation de payer l'intégralité du salaire d'août 2007 et d'assurer le maintien du salaire pendant l'arrêt de travail jusqu'en décembre 2007, ce dont elle aurait dû déduire que l'employeur avait commis une faute grave, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes au titre de la rupture du contrat de travail, l'arrêt rendu le 20 août 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Poitiers ; 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 de Bordeaux ;

Condamne l'association Entente Royan Saint-Georges-de-Didonne handball aux dépens ;

Vu les articles 700 du code de procédure civile et 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne l'association Entente Royan Saint-Georges-de-Didonne handball à payer à la SCP Didier et Pinet la somme de 2 500 euros ;

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 vingt-deux juin deux mille onze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils pour M. X...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la prise d'acte par monsieur Romain X... de la rupture de son contrat de travail produit les effets d'une démission et de l'AVOIR débouté en conséquence de ses demandes formées contre l'association Entente Royan Saint-Georges de Didonne Handball.

AUX MOTIFS PROPRES QU'à bon droit, les premiers juges ont dit que la rupture dont le salarié a pris acte s'analyse en une démission, considérant que monsieur X... avait agi avec précipitation sans mettre l'association Entente Royan Saint-Georges de Didonne Handball en mesure de répondre à ses réclamations et sans d'ailleurs respecter les dispositions de la convention collective à ce sujet, alors que l'employeur avait manifesté sa bonne volonté en saisissant immédiatement son expert comptable ; qu'à ce titre également, le conseil de prud'hommes a débouté l'association Entente Royan Saint-Georges de Didonne Handball de sa demande de dommages et intérêts pour rupture anticipée et abusive du contrat de travail en soulignant son manque de rigueur dans l'exécution du contrat (cf. arrêt p. 4).

ET AUX MOTIFS SUPPOSES ADOPTES QUE le conseil conclut au bien fondé de la demande au titre du mois d'août 2007 soit 471,37 € (jugement p. 7 § 9) ; qu'au titre du maintien du salaire pendant l'arrêt de travail, il convient de fixer la dette du club à la somme de 406,88 € (cf. jugement p. 8) ; qu'à l'occasion de la rupture il est dû à monsieur X... l'indemnité compensatrice de congés payés d'un montant net de 825,24 € (cf. jugement p. 9) ; que la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à l'employeur entraîne les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'une démission, selon que les faits dénoncés par le salarié au soutien de sa prise d'acte sont fondés ou non ; qu'en l'espèce, les erreurs commises par le club et qu'il a reconnues, si elles constituent une faute, ne peuvent pour autant être qualifiées de graves, d'autant plus que monsieur X... n'apporte aucune justification écrite de réclamations antérieures non suivies d'effet ; qu'en outre, l'article 16-6-3 lire 12-6-3 de la convention collective visant les « obligations consécutives aux rémunérations » prévoit « qu'à défaut de paiement par l'employeur de la rémunération dans les conditions ci-dessus, le salarié peut adresser à son employeur une mise en demeure. Le non-paiement par l'employeur de la rémunération, à l'expiration d'un délai de 15 jours après mise en demeure adressée par le salarié, constitue une faute imputable à l'employeur justifiant la rupture du contrat et susceptible d'ouvrir droit à dommages-intérêts » ; que le conseil retient la précipitation avec laquelle monsieur X... a saisi le conseil de céans, soit le 20 mars 2008, sans laisser le temps minimum de 15 jours à son employeur de procéder à la vérification du bien-fondé de ses demandes et de les rectifier si besoin est ; que la rupture anticipée du contrat de travail sera imputable à monsieur X... ; qu'en conséquence, sa demande en dommages et intérêts formulée à ce titre sera déclarée non fondée ainsi que par voie de conséquence sa demande d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement (cf. jugement p. 9) ;

1) ALORS QUE lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ; que pour décider que la rupture du contrat de travail de monsieur X... produisait les effets d'une démission, la cour d'appel a retenu que le salarié avait agi avec précipitation sans mettre l'employeur en mesure de répondre à ses réclamations et sans respecter les dispositions de la convention collective à ce sujet quand l'employeur avait manifesté sa bonne volonté en saisissant immédiatement son expert comptable ; qu'en se déterminant par ces motifs inopérants quand elle relevait que l'employeur était redevable d'un rappel de salaire au titre du mois d'août 2007 ainsi que des sommes correspondant au maintien du salaire pendant l'arrêt de travail, la cour d'appel qui n'a pas recherché si l'inexécution par l'employeur de ses obligations contractuelles ne justifiait pas de lui imputer la rupture du contrat de travail, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1243-1 du code du travail ;

2) ALORS QU'EN tout état de cause, le non-paiement du salaire et l'absence du maintien du salaire pendant la période de l'arrêt de travail résultant d'un accident du travail constituent des faits suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'en décidant que la rupture du contrat de travail de monsieur X... produisait les effets d'une démission quand elle constatait que l'employeur n'avait pas réglé l'intégralité du salaire d'août 2007 et n'avait pas maintenu le salaire pendant la durée de l'arrêt de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1243-1 du code du travail ;

3) ALORS QU'en retenant que le salarié avait agi avec précipitation en prenant acte de la rupture le 20 mars 2008, sans respect des dispositions de la convention collective, quand d'une part elle relevait que l'employeur n'avait pas réglé l'intégralité des salaires de monsieur X... entre août 2007 et décembre 2007 et que d'autre part, l'article 12-6-3 de la convention collective nationale du sport n'impartit aucun délai minimum au salarié pour prendre acte de la

rupture du contrat de travail en raison du manquement de l'employeur à son obligation de payer le salaire, la cour d'appel a derechef violé l'article L. 1243-1 du code du travail, ensemble l'article 12-6-3 de la convention collective nationale du sport.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Poitiers du 20 août 2009