

Le : 23/04/2012

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 12 avril 2012

N° de pourvoi: 11-13182

Non publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

SCP Blanc et Rousseau, SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 6 janvier 2011), que Mme X... a été engagée le 3 décembre 2007 en qualité de secrétaire réceptionniste par M. Y..., huissier de justice ; que les parties étaient également liées par un contrat de professionnalisation de la même date, aux termes duquel Mme X... s'engageait à préparer le diplôme de clerc expert auprès de l'Ecole nationale de procédure afin de le présenter en septembre 2008 ; qu'elle a, le 28 octobre 2008, saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire du contrat de travail ; que concomitamment, M. Y... engageait à l'encontre de la salariée une procédure de licenciement pour faute grave, lequel lui a été notifié par lettre du 7 novembre 2008 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail et de le condamner au paiement de diverses sommes alors, selon le moyen, que la cour d'appel ne pouvait opposer à Me Y... les stipulations de la charte de stage pour la période antérieure à la date de sa signature ; qu'en reprochant à Maître Y... de ne pas s'être conformé aux obligations figurant dans la charte de stage cependant qu'il était constant que cette dernière n'avait été signée que le 11 septembre 2008, date à laquelle le contrat de travail de Madame X... était suspendu en raison d'un congé maladie de telle sorte que Me Y... ne se trouvait matériellement pas en mesure d'accomplir une action de formation au profit de la salariée, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1, L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil ;

Mais attendu qu'ayant relevé que les parties étaient liées par un contrat de professionnalisation, la cour d'appel, qui a retenu par un motif non critiqué qu'en affectant la salariée exclusivement à des tâches de secrétariat l'employeur avait manqué à son obligation de formation, a estimé que ce manquement était de nature à justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail ; que le moyen, qui critique un motif surabondant, ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. Y... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne M. Y... 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 douze avril deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils pour M. Y...

MOYEN UNIQUE DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail liant Madame X... à Maître Y... et d'AVOIR, en conséquence, condamné ce dernier à lui payer diverses sommes à titre d'indemnité de préavis (1. 588 €), congés payés y afférents et dommages-intérêts (12. 000 €), outre les frais irrépétibles ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la résiliation du contrat de travail de Mme X...: Elle fonde sa demande notamment sur le manquement de M. Y... à son obligation de formation :- prescrite par l'article L. 6325-3 du code du travail qui dispose que l'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée,- et précisée dans la charte de stage signée par les parties et conjointement établie par le Département de la Formation des Stagiaires de l'ENP et la Chambre Nationale des Huissiers de justice ; que selon cette charte, Mme X... aurait dû s'imprégner de l'ensemble des différentes tâches à accomplir dans une étude et s'y exercer pratiquement, ce qui interdisait qu'elle soit assignée définitivement à une tâche unique et commandait qu'elle participe notamment à la rédaction des actes, à leur signification, à la gestion des procédures et de la comptabilité des dossiers, au service des audiences et relations avec le monde judiciaire et accompagne son maître de stage dans les missions qu'il était le seul à pouvoir accomplir, à savoir les missions effectives de constat vécues sur place et d'exécution forcée vécues dans la pratique des procédures civiles d'exécution ; Mme X... indique qu'elle a été exclusivement assignée à des tâches de secrétariat et n'a travaillé que sur un logiciel de traitement de texte, affirmations que M. Y... ne conteste pas et qui sont d'ailleurs corroborées par les éléments qu'il produit aux débats, aucun des témoignages communiqués n'étant relatif à la manière dont il se serait acquitté de son obligation de formation et les documents invoqués au soutien des fautes fondant le licenciement de Mme X... n'étant que des travaux de frappe ; que M. Y... tente de légitimer son attitude par la durée d'exécution du contrat qui n'a été que de 9 mois. Cet argument n'est pas sérieux ce d'autant qu'il était prévu que Mme X... passe son examen en septembre 2008, ce qui réduisait la durée de l'action de professionnalisation à 9 ou 10 mois ; qu'outre à l'occasion des travaux de frappe qui lui étaient confiés, la gestion des dossiers pour lesquels ils étaient réalisés aurait dû et aisément pu être expliquée à Mme X..., il est anormal qu'en neuf mois, elle n'aurait jamais accompagné, a minima en qualité d'observatrice, M. Y... ou l'un de ses clerks lors d'une série de significations d'actes, de la réalisation d'au moins un constat, ou d'une audience de saisie sur rémunérations ; qu'il est donc établi que M. Y... a manqué à son obligation de formation. Or, cette obligation constituait l'essence même du contrat de travail liant les parties, pendant la durée de l'action de professionnalisation. En conséquence, à lui seul, ce manquement légitime la demande en réalisation du contrat présentée par Mme X... ; que la date d'effet de la résiliation sera celle de la rupture effective des relations, intervenue le 7 novembre 2008 lors de la notification du licenciement, sur lequel il est inutile que la Cour statue » ;

ALORS QUE la cour d'appel ne pouvait opposer à Maître Y... les stipulations de la charte de stage pour la période antérieure à la date de sa signature ; qu'en reprochant à Maître Y... de ne pas s'être conformé aux obligations figurant dans la charte de stage cependant qu'il était constant que cette dernière n'avait été signée que le 11 septembre 2008, date à laquelle le contrat de travail de Madame X... était suspendu en raison d'un congé maladie de telle sorte que Me Y... ne se trouvait matériellement pas en mesure d'accomplir une action de formation au profit de la salariée, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1, L. 1231-1 du Code du travail, ensemble l'article 1184 du Code civil.

Décision attaquée : Cour d'appel de Chambéry du 6 janvier 2011