

COUR DE CASSATION
Chambre sociale
Audience publique du 12 mars 2008

N° de pourvoi : 06-43866
Président : Mme COLLOMP

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 en qualité "d'ingénieur de développement logiciel" par la société Eserv Global, entreprise de plus de deux cent salariés, le 1er février 1999 ; qu'il a informé le 30 juillet 2003 son employeur de son intention de prendre, à compter du 1er septembre 2003, un congé sabbatique de dix mois ; que se prévalant d'un accord tacite de l'employeur, il a effectivement pris ce congé à compter de cette date ; qu'il a été licencié pour faute grave, en raison d'une "absence illégale et délibérée", le 2 octobre 2003 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'avoir jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que le salarié qui effectue une demande de congé sabbatique sans respecter le délai légal de trois mois prévu par l'article L. 122-32-19 du code du travail est irrecevable en sa demande, si bien que l'absence de réponse de l'employeur dans le délai d'un mois prévu par l'article L. 122-32-24 dudit code ne saurait valoir acceptation tacite dudit congé ; qu'en affirmant l'inverse, la cour d'appel a violé les articles L. 122-32-19 et L. 122-32-24 du code du travail ;

Mais attendu que dans les entreprises de plus de deux cents salariés, l'employeur ne peut que différer la date de départ en congé sabbatique retenue par le salarié ; qu'ainsi, lorsque l'information de la date et de la durée de son départ est faite par le salarié hors du délai de trois mois prévu par l'article L. 122-32-19 du code du travail, cette irrégularité, si elle peut conduire l'employeur à différer la date de départ du salarié, ne saurait le dispenser de lui répondre dans les conditions prévues par l'article L. 122-32-24 du code du travail ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur n'avait pas répondu au salarié dans le délai d'un mois à compter de la date de présentation de sa lettre, d'où il suit que son accord tacite sur la date de départ du salarié était acquis, a légalement justifié sa décision ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L. 122-14-4 du code du travail ;

Attendu que pour accorder au salarié le bénéfice d'une indemnité pour non respect de la procédure, l'arrêt retient que le délai de l'article L. 122-14-1 du code du travail n'a pas été respecté, la lettre de licenciement ayant été expédiée moins d'un jour ouvrable après la date de l'entretien préalable ; que cette irrégularité justifie au regard du préjudice cependant minime

du salarié une indemnité de 500 euros ;

Qu'en statuant ainsi alors que l'indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement ne se cumule pas avec l'indemnité accordée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et attendu qu'en application de l'article 627 alinéa 2 du code de procédure civile, la Cour de cassation est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a accordé au salarié une indemnité de 500 euros au titre du non respect de la procédure de licenciement, l'arrêt rendu le 26 juin 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Déboute le salarié de sa demande de paiement d'une indemnité pour non respect de la procédure de licenciement ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Eserv Global ;

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 mars deux mille huit.