

**COUR DE CASSATION**  
Chambre sociale, 30 mai 2007

Pourvoi n° 04-43002  
Président : M. BLATMAN

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 18 février 2004) que Mme X..., engagée à compter du 17 février 1992 en qualité de secrétaire-comptable par l'association CEMEA ("l'association"), a été promue assistante de direction le 1er janvier 1996 ; qu'après avoir saisi juridiction prud'homale le 26 octobre 2000 pour voir prononcer la résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur et se voir allouer des dommages-intérêts, la salariée a pris acte de la rupture le 26 juin 2001 en invoquant divers griefs contre celui-ci ; que Mme X... a été licenciée pour faute grave le 1er octobre 2001 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'association fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à payer diverses sommes à la salariée à titre de d'indemnités de rupture et dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1 / que le pouvoir de direction détenu par l'employeur l'autorise à déterminer unilatéralement la nature et le volume des tâches de travail entrant dans la mission du salarié, ainsi que les conditions matérielles et temporelles de leur exécution ; que sauf à caractériser un abus, l'organisation des conditions de travail ne saurait donc être invoquée par le salarié pour tenter de justifier une prise d'acte de la rupture ; qu'en reprochant à l'association CEMEA d'avoir ajouté des tâches supplémentaires, notamment de secrétariat, à la charge de travail de la salariée d'une part, de lui avoir fourni un matériel informatique inadapté d'autre part, de n'avoir enfin que partiellement fait droit à sa demande d'aménagement d'horaires sollicitée pour pures convenances personnelles, sans à aucun moment constater ni que la salariée aurait subi une surcharge anormale de travail la contraignant notamment à dépasser son temps de travail contractuellement fixé, ni qu'il lui aurait été reproché un rendement insuffisant, ni que ses fonctions auraient été réduites à une mission n'entrant pas dans sa qualification, ni encore que la salariée aurait justifié de raisons impérieuses justifiant qu'il soit intégralement fait droit à son souhait d'obtenir un aménagement de son temps de travail, et sans ainsi caractériser aucun abus qu'aurait commis l'employeur dans la détermination des conditions de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du code du travail ;

2 / qu'en tout état de cause l'employeur peut confier à un salarié l'exécution de toutes les tâches rentrant dans sa qualification ; que l'association CEMEA rappelait que Mme X... avait, en sa qualité d'assistante de direction

placée au service de la communication, conservé quelques tâches de secrétariat, tel l'envoi de courrier, et que seul l'envoi de petits colis individuels et de faible volume lui avait été demandé à titre purement accessoire et ponctuel, tâche qui avait toujours été assurée par le service de la communication et qu'effectuait M. Y... lui-même ;

qu'en se bornant à relever que l'exécution de "tâches de manutention comme de confectionner des colis pour l'envoi des publications" représentait une surcharge de travail pour une assistante de direction, sans rechercher concrètement si le travail demandé ne se réduisait pas à l'exécution de quelques tâches de secrétariat rentrant dans la qualification de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du code du travail ;

3 / que l'association CEMEA faisait valoir que la salariée n'avait en charge, à titre accessoire, que de petites commandes individuelles, tel l'envoi de livres, de revues ou de fiches pédagogiques ;

qu'elle invoquait et produisait une attestation d'une salariée spécialement recrutée pour assurer l'envoi de colis plus volumineux dont il résultait que Mme X... assurait seulement l'envoi de "petits paquets de 2 à 5 ouvrages par enveloppes aux clients individuels" ; qu'en se bornant dès lors à relever que la blessure à l'épaule dont souffrait Mme X... l'aurait handicapée pour assurer cette tâche, sans déterminer concrètement si la salariée avait en charge l'envoi de colis volumineux ou de simples colis individuels de faible poids, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du code du travail ;

4 / que l'association CEMEA faisait précisément valoir que la salariée bénéficiait d'un ordinateur acheté en 1997 pour un montant de 13 945 francs, d'un routeur acquis en 1999 pour un montant de 35 674 francs et d'une nouvelle imprimante acquise la même année à un prix de 10 715 francs, faits corroborés par la liste du matériel versée aux débats ; qu'en stigmatisant, par des termes vagues, le prétendu sous équipement de Mme X..., sans exposer avec précision de quel matériel la salariée aurait précisément manqué, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du code du travail ;

5 / que le salarié qui prend acte de la rupture du contrat de travail ne saurait invoquer, à l'appui de sa décision, que les seules fautes de l'employeur dont il a personnellement souffert ; qu'en se bornant à relever que M. Y... faisait preuve d'un autoritarisme excessif et exerçait des pressions "sur certains des salariés placés sous son autorité", sans à aucun moment constater que Mme X... aurait été également confrontée à ces actes dont l'existence était au

demeurant remise en cause par de nombreuses attestations versées aux débats, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du code du travail ;

6 / que le juge ne peut procéder par voie de simple affirmation ; qu'en énonçant péremptoirement que les agissements de l'employeur auraient eu un retentissement sur l'état de santé de la salariée, sans viser ni analyser le moindre document d'où elle pouvait tirer cette constatation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 120-4, L. 122-49 et L. 122-5 1 du code du travail ;

Mais attendu que la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à l'employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail en sorte qu'il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de résiliation judiciaire introduite auparavant ; que s'il appartient alors au juge de se prononcer sur la seule prise d'acte, il doit fonder sa décision sur les manquements de l'employeur invoqués par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la prise d'acte ;

Et attendu que la cour d'appel a souverainement apprécié la gravité des manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'association fait encore grief à l'arrêt de l'avoir condamnée au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1 / que les juges du fond ne peuvent allouer au salarié, en sus de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, des dommages et intérêts qu'à la condition de caractériser un préjudice distinct résultant des circonstances de la rupture ; qu'en se bornant à dire, pour allouer à Mme X... une somme de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts, que les agissements de l'employeur constituaient un manquement à l'obligation d'exécuter le contrat de bonne foi et qu'ils avaient eu des répercussions sur l'état de santé de la salariée, sans caractériser un préjudice distinct des fautes imputées à l'employeur dans l'exécution même du contrat de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1382 du code civil ;

2 / que le juge ne peut procéder par voie de simple affirmation; qu'en énonçant péremptoirement que les agissements de l'employeur auraient eu un retentissement sur l'état de santé de la salariée, sans viser ni analyser le moindre document d'où elle pouvait tirer cette constatation, la cour d'appel a privé sa

décision de base légale au regard des articles L. 120-4, L. 122-49 et L. 122-5 1 du code du travail;

Mais attendu qu'ayant relevé, par une décision motivée, que les manquements de l'employeur à son obligation de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail avaient eu un retentissement sur l'état de santé de la salariée, la cour d'appel, en allouant des dommages-intérêts de ce chef, a réparé non pas le préjudice découlant de la rupture, mais celui, distinct, résultant des conditions d'exécution du contrat de travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'association CEMEA aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, rejette la demande présentée par l'association CEMEA, la condamne 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 trente mai deux mille sept.