

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 21 octobre 2009

N° de pourvoi: 08-42544

Non publié au bulletin

Cassation partielle

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

SCP Didier et Pinet, SCP Piwnica et Molinié, 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..., qui avait été directeur général de la société GBE Bordeaux et salarié de cette société, est passé en janvier 1992 au service de la société GB Express, qui lui a confié les fonctions de directeur technique des transports, avec reprise d'une ancienneté remontant au 23 mars 1990 et maintien des mandats d'administrateur et de directeur général, aux conditions approuvées le 30 avril 1992 par le conseil d'administration ; que des avenants au contrat de travail ont été conclus avec la société GB Express en février et décembre 1992, juillet 1993 et décembre 1993 ; qu'à la suite de la liquidation judiciaire de la société GB Express, le juge commissaire a autorisé la cession de l'unité de production qu'elle exploitait à la société Transalliance, devenue Transalliance GBE, avec effet au 1er février 1998 ; que M. X..., passé au service du cessionnaire comme directeur technique, a été désigné le 2 février 1998 directeur général de la société Transalliance GBE ; qu'à la suite de la transformation de cette société de société anonyme en société par actions simplifiée, il a été nommé président de la société, en octobre 2000 et, après avoir renoncé à ce mandat en février 2004, a exercé celui de directeur général jusqu'au 31 décembre 2004, date de la révocation de son mandat ; qu'ayant été licencié le 7 avril 2005 pour faute grave, M. X... a saisi le juge prud'homal de demandes en paiement de salaires, d'indemnités et de dommages-intérêts ;

Sur les trois premières branches du premier moyen :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de ses demandes, alors, selon les trois premières branches du moyen :

1°/ que la validité du cumul d'un contrat de travail avec un mandat social n'est pas conditionnée par le versement d'une double rémunération ; qu'en déduisant de l'absence

d'une double rémunération l'irrégularité du cumul allégué, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L. 1221-3 du code du travail ;

2°/ que le cumul irrégulier d'un contrat de travail et d'un mandat social résulte de l'exercice de fonctions distinctes du mandat et accomplies dans un état de subordination ; que M. X... avait fait valoir, pièces à l'appui, que le maintien de l'exécution de son contrat de travail était encore notamment démontré par la présence de ce contrat sur la liste des contrats repris dans le cadre de la mise en oeuvre de l'article L. 122-12 du code du travail lors du rachat intervenu en 1998, des procès-verbaux de réunions des délégués du personnel qui confirmaient, au cours des discussions intervenues, le maintien de M. X... à son poste de directeur technique, le certificat de travail établissant le maintien de sa fonction continue de salarié, les bulletins de paie et le registre du personnel mentionnaient une ancienneté décomptée depuis 1990, la cotisation aux ASSEDIC au bénéfice de M. X..., les notes de la direction des ressources humaines, précisant notamment le 9 septembre 2003 que M. X... percevait une rémunération unique au titre de sa fonction de directeur technique et d'attestataire de capacité pour la société ; que cour la cour d'appel, qui ne s'est pas expliquée sur ces circonstances de nature à établir la persistance du contrat de travail de M. X..., a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ qu'en cas de cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social, le principe est celui de la suspension du contrat de travail sauf convention contraire ; que le contrat de travail du 1er février 1992 disposait en son article 9 que "Ce contrat reste applicable dans son intégralité, en cas de fusion, transformation, ou vente de la filiale. La fonction de directeur général ou tout autre nouvelle fonction qui pourrait être confiée à M. X... au sein de la filiale ou dans d'autres filiales du groupe relevant du mandat social ou non, ne peut s'opposer ou remplacer ce contrat de directeur technique, à l'exception d'avenant spécifiques modificatif du présent contrat" ; que cette disposition établissait précisément l'existence d'une convention excluant toute suspension du contrat de travail de M. X... ; qu'en décidant que le contrat de travail de M. X... avait été suspendu du 1er février 1992 au 1er janvier 2005 ; la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que, sauf novation ou convention contraire prévoyant son absorption par le mandat ou sa rupture, le contrat de travail d'un salarié qui devient mandataire social et qui cesse d'exercer des fonctions techniques dans un état de subordination envers la société est suspendu pendant la durée de ce mandat ;

Et attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, la cour d'appel a retenu qu'il n'était pas établi que M. X... avait exercé, pendant la durée de ses mandats sociaux, des fonctions techniques distinctes, dans un état de subordination à l'égard de la société qu'il administrait ; qu'elle a par ce seul motif légalement justifié sa décision ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il est encore fait grief à l'arrêt d'avoir débouté le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'avoir alloué une indemnité de licenciement inférieure à celle qui était demandée, alors, selon le

moyen :

1°/ qu'une mesure de licenciement ne peut sanctionner une éventuelle opposition future d'un salarié à l'encontre d'une stratégie commerciale dont la mise en oeuvre est seulement, elle aussi, éventuelle, ce qui ne constitue pas une faute ; qu'en décidant que le licenciement de M. X... était justifié au seul motif qu'il s'opposerait, dans le futur, à une stratégie commerciale, si cette stratégie devait être mise en oeuvre, la cour d'appel, qui n'a caractérisé aucune faute dont la réalité serait avérée, n'a pu justifier aucune sanction et a violé les articles L. 122-40 (devenu L. 1331-1) et L. 122-14-2 (devenu L. 1233-15, L. 1233-16) du code du travail ;

2°/ que M. X... avait fait valoir que toute responsabilité dans le domaine commercial lui avait été retirée depuis le 2004 et qu'il avait été remplacé depuis le 2 novembre 2004 dans ses fonctions commerciales par un autre salarié ; qu'il en résultait que son éventuelle opposition à une stratégie commerciale qui ne relevait pas de ses fonctions ne pouvait être considérée comme fautive ; qu'en ne s'expliquant pas sur les conclusions de M. X... qui excluaient tout caractère fautif de la circonstance retenue par les juges du fond comme justifiant le licenciement prononcé, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ qu'il avait fait valoir dans ses conclusions d'appel que le courrier du 14 mars 2005 était la copie intégrale d'un courrier déjà envoyé le 20 juillet 2004 dans le cadre de la tentative de règlement amiable de la rupture du contrat de travail ; ce qui établissait l'absence de bien fondé de la mesure de licenciement ; qu'en ne s'expliquant pas sur cette circonstance, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que l'article 17 de l'annexe IV de la convention collective nationale des transports routiers du 21 décembre 1950 détermine le calcul de l'indemnité de licenciement au regard des années de présence dans l'entreprise ; qu'il n'était pas contesté que M. X... avait été présent dans l'entreprise du 26 mars 1990 à la date de son licenciement ; qu'en se déterminant au regard de son ancienneté, la cour d'appel a violé l'article 17 de la convention collective susvisée, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu d'abord que la cour d'appel a constaté souverainement que M. X... avait, quinze jours avant sa convocation à l'entretien préalable, exprimé l'intention de ne pas appliquer les directives stratégiques de l'employeur, si elles étaient mises en oeuvre, en raison de son désaccord avec la nouvelle politique commerciale de l'entreprise ; qu'elle a ainsi caractérisé un manquement à ses obligations professionnelles et estimé, dans l'exercice des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, que ce manquement constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Attendu ensuite que la cour d'appel a exactement retenu, en l'absence de disposition conventionnelle contraire, que la période de suspension du contrat de travail liée à l'exercice du mandat social, ne devait pas être prise en compte pour la mise en oeuvre des conditions d'attribution et des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 17 de l'annexe IV, ingénieurs et cadres, de la convention collective nationale des transports routiers ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen, pris en ses quatrième et cinquième branches :

Vu les articles 1134 du code civil et L. 225-38 et L. 225-42 du code de commerce, ensemble l'article L. 1224-1 du code du travail ;

Attendu que, pour débouter M. X... de ses demandes en paiement de rappels de salaires et de primes, d'une indemnité contractuelle de congédiement, d'une indemnité de non concurrence, d'une indemnité de "management" et d'une indemnité au titre d'un engagement de retraite complémentaire, la cour d'appel a retenu que l'ensemble des avenants invoqués par le salarié est inopposable à la société, pour n'avoir été autorisés par aucune délibération du conseil d'administration alors que ces avenants devaient être soumis à la procédure spéciale d'autorisation conformément aux articles 101 et 103 de la loi du 24 juillet 1966 alors applicable, que M. X... ne produit aucun élément permettant de considérer que les avenants ont été soumis à l'approbation du conseil d'administration comme l'exigeait la législation sur les sociétés, et qu'en tout état de cause ces divers avenants ne pouvaient être opposés à la société GB Express ou à ses ayant-droits ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'irrégularité des avenants non soumis au conseil d'administration n'entraînait pas leur inopposabilité à l'employeur et qu'elle ne pouvait entraîner que leur nullité, à la condition qu'ils aient eu des conséquences dommageables pour la société, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres branches du premier moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté M. X... de ses demandes en paiement de rappels de salaires et de primes, d'une indemnité contractuelle de congédiement, d'une indemnité de non concurrence, d'une indemnité au titre d'une retraite complémentaire et d'une indemnité de "management" d'une société anglaise, l'arrêt rendu le 25 mars 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 Toulouse ;

Condamne la société GBE Transalliance aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à M. X... 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 et un octobre deux mille neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Piwnica et Molinié, avocat aux Conseils pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que les avenants au contrat de travail de Monsieur X... n'étaient pas opposables à la société GBE Transalliance, de l'avoir débouté Monsieur X... de ses demandes formulées sur le fondement de ces avenants à titre d'indemnité contractuelle de congédiement, de revalorisation de salaire, d'intéressement ou prime sur objectif, de non-concurrence, d'engagement de la société pour souscription à contrat de retraite complémentaire, pour le management de la société anglaise et d'avoir limité le montant des condamnations prononcées aux sommes de 29.525,78 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents à cette somme et 2.293,17 euros à titre d'indemnité de licenciement ;

AUX MOTIFS QU' il ressort clairement des pièces produites aux débats que Monsieur X... est entré au sein de la société GBE le 1er février 1992 avec un double statut à la fois mandataire social, soit directeur général de GB Express SA et salarié comme directeur technique ; que sa qualité de directeur général et d'administrateur est établie par l'extrait du registre du commerce relatif à la société GB Express SA, qui est conforme à la délibération du conseil d'administration en date du 30 avril 1992 ; que son contrat de travail prévoyait une reprise d'ancienneté à partir du 26 mars 1990 ; qu'il lui était confié la gestion du parc automobile, la gestion des ateliers, technique et sécurité ; que plusieurs avenants à ce contrat de travail intervenaient ; que le 11 février 1992 il signait un avenant sur la clause d'indemnité de congédiement qui fixait une indemnité de congédiement égale à deux ans de salaire si la rupture intervenait plus de cinq ans après l'engagement ; qu'à la même date intervenait un autre avenant fixant une prime sur objectif ; que le 21 juillet 1993 était signée une clause de non concurrence modifiée le 5 mars 1998 ; que le 23 décembre 1993, intervenait un contrat de retraite complémentaire ; que le 26 juin 1997, un avenant n°6 prévoyait un complément de rémunération pour Monsieur X... en raison de sa prise de responsabilité au sein de la société anglaise GBM UK ; que si la même personne peut cumuler un mandat d'administrateur et un contrat de travail, il est indispensable qu'elle bénéficie de rémunérations séparées et qu'elle puisse établir que les fonctions salariées qu'elle occupe correspondent à des tâches techniques qu'elle remplit sous la subordination d'un supérieur hiérarchique ; qu'en l'espèce, comme l'a justement relevé le premier juge sur la période antérieure à 1998, aucun élément n'établit que Monsieur X... qui était à la fois directeur général et directeur technique exerçait des fonctions techniques distinctes sous la subordination hiérarchique d'une autre personne ; que de même, aucune des pièces soumises à l'examen de la cour ne lui permet de dire qu'il percevait une double rémunération ; que le premier juge a également relevé que l'ensemble des avenants susvisés était inopposable à la société, dans la mesure où ils n'avaient été autorisés par aucune délibération du conseil d'administration alors qu'ils auraient dû être soumis à une procédure d'autorisation conformément aux articles 101 et 103 de la loi du 24 juillet 1966 alors applicable, la circonstance que cette indemnité de congédiement était envisagée dans un courrier de l'employeur juste avant la signature du contrat de travail étant sans incidence sur la nécessité de la procédure d'autorisation ; qu'il y a donc lieu de faire référence à la convention collective des transports applicable sur les modalités de licenciement ; qu'en cause d'appel alors que le premier juge avait mis en exergue cette carence, Monsieur X... ne produit aucune élément permettant de considérer que ces avenants aient été soumis à l'approbation du conseil d'administration comme l'exigeait la législation sur les sociétés :

qu'il s'en déduit qu'à juste titre le premier juge a estimé que sur cette période, le contrat de travail était considéré suspendu et qu'en tout état de cause, ces divers avenants ne pouvaient être opposés à la société GB Express ou à ses ayant-droits ; que par ordonnance du juge commissaire du tribunal de commerce de Bordeaux du 26 janvier 1998, la cession de l'unité de production dépendant de la société GB Express en liquidation judiciaire était autorisée au bénéfice de la société Transalliance Compagnie n° 1 ; que cette société devait la société Transalliance GBE et Monsieur X..., dont le contrat de travail avait été transféré, devait directeur général de la nouvelle société à la suite d'un conseil d'administration en date du 2 février 1998 ; ... ; que rien n'est dit sur le sort de son contrat de travail qui demeure donc suspendu ; qu'à partir du 1er octobre 2000, Monsieur X... devenait président de la société Transalliance qui prenait le statut de société par action simplifiée ; qu'elle était rachetée par le groupe Y... et devenait filiale de la société Transalliance ; que le 12 février 2004, Monsieur X... démissionnait de sa fonction de président ; que le PV de délibération rappelle que Monsieur X... était à la fois directeur technique et directeur général ; que le 31 décembre 2004, il était révoqué de ses fonctions de directeur général ; que sur cette période, en dépit des précautions de rédaction du PV du 12 février 2004, aucun élément ne permet de retenir qu'à côté de ses fonctions de dirigeant social, Monsieur X... ait exercé dans le cadre de son contrat de travail, une fonction technique sous la subordination d'un employeur lui donnant des directives et pouvant faire usage du pouvoir disciplinaire à son endroit ; qu'il sera donc retenu que jusqu'au 31 décembre 2004, son contrat de travail était également suspendu, celui-ci ne reprenant effet qu'au 1er janvier 2005 ; que le contrat de travail de Monsieur X..., signé le 1er février 1992 qui prévoyait une reprise d'ancienneté au 26 mars 1990 s'est trouvé suspendu jusqu'au 1er janvier 2005 ; ... ; qu'il a été indiqué que ces avenants n'avaient pas été conclus de manière régulière et aucun élément produit aux débats ne permettent de retenir qu'ils étaient connus de la société Transalliance avant le présent contentieux ;

1/ ALORS QUE la validité du cumul d'un contrat de travail avec un mandat social n'est pas conditionnée par le versement d'une double rémunération ; qu'en déduisant de l'absence d'une double rémunération l'irrégularité du cumul allégué, la cour d'appel a violé L.121-1 du code du travail (devenu L.1221-1 et L.1221-3) ;

2/ ALORS QUE le cumul régulier d'un contrat de travail et d'un mandat social résulte de l'exercice de fonctions distinctes du mandat et accomplies dans un état de subordination ; que Monsieur X... avait fait valoir, pièces à l'appui, que le maintien de l'exécution de son contrat de travail était encore notamment démontré par la présence de ce contrat sur la liste des contrats repris dans le cadre de la mise en oeuvre de l'article L.122-12 du code du travail lors du rachat intervenu en 1998, des procès-verbaux de réunions des délégués du personnel qui confirmaient, au cours des discussions intervenues, le maintien de Monsieur X... à son poste de directeur technique, le certificat de travail établissant le maintien de sa fonction continue de salarié, les bulletins de paie et le registre du personnel mentionnaient une ancienneté décomptée depuis 1990, la cotisation aux assedic au bénéfice de Monsieur X..., les notes de la direction des ressources humaines, précisant notamment le 9 septembre 2003 que Monsieur X... percevait une rémunération unique au titre de sa fonction de directeur technique et d'attestataire de capacité pour la société ; que cour la cour d'appel, qui ne s'est pas expliquée sur ces circonstances de nature à établir la persistance du contrat de travail de Monsieur X..., a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3/ ALORS QU'en cas de cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social, le principe est

celui de la suspension du contrat de travail sauf convention contraire ; que le contrat de travail du 1^{er} février 1992 disposait en son article 9 que « Ce contrat reste applicable dans son intégralité, en cas de fusion, transformation, ou vente de la filiale. La fonction de directeur général ou tout autre nouvelle fonction qui pourrait être confiée à Monsieur X... au sein de la filiale ou dans d'autres filiales du groupe relevant du mandat social ou non, ne peut s'opposer ou remplacer ce contrat de directeur technique, à l'exception d'avenant spécifiques modificatif du présent contrat » ; que cette disposition établissait précisément l'existence d'une convention excluant toute suspension du contrat de travail de Monsieur X... ; qu'en décidant que le contrat de travail de Monsieur X... avait été suspendu du 1^{er} février 1992 au 1^{er} janvier 2005 ; la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

4/ ALORS QUE l'inopposabilité se distingue de la nullité et se définit comme l'inefficacité d'un acte valablement conclu à l'égard des tiers ; qu'en déclarant inopposables des avenants conclus entre Monsieur X... et la société signataire de son contrat de travail après avoir constaté qu'ils n'auraient pas été valablement conclus, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

5/ ALORS QUE subsidiairement, les conventions conclues sans autorisation préalable du conseil d'administration peuvent être annulées si elles ont eu des conséquences dommageables pour la société ; qu'à supposer que la cour d'appel ait en réalité confirmé une nullité des avenants litigieux, elle devait distinguer entre ceux qui avaient été exécutés et ceux dont l'exécution était réclamée et constater l'existence pour la société GBE Transalliance de conséquences dommageables du fait de l'exécution des premiers ; qu'en statuant comme elle a fait, sans procéder à aucune distinction entre les avenants litigieux et sans s'expliquer sur les conséquences dommageables subies par l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 225-38 et 225-42 du code de commerce ;

6/ ALORS QUE subsidiairement, le salarié qui a respecté une clause de non-concurrence illicite, nulle ou inopposable subit nécessairement un préjudice qui doit être réparé par l'octroi de dommages intérêts dont les juges du fond doivent évaluer le montant ; qu'en déboutant Monsieur X... de sa demande au titre de la clause de non concurrence qu'il avait précisé avoir respectée, après avoir relevé que ladite clause était inopposable à la société GBE Transalliance, l'avenant la prévoyant n'ayant pas été conclu régulièrement, la cour d'appel a violé l'article 1147 du code civil ;

7/ ALORS QUE subsidiairement, Monsieur X... avait fait valoir dans ses conclusions d'appel, s'agissant notamment de la clause de congédiement ajoutée par avenant du 11 février 1992, que ce document était parfaitement connu de la société employeur dans la mesure où la lettre qui lui avait été adressée le 31 janvier 1992 et confirmait l'envoi de son contrat de travail rappelait les conditions d'embauches fixées lors d'une réunion en date du 22 janvier 1992 et les avenants à établir (conclusions d'appel, page 15) ; qu'en décidant qu'aucun des éléments versés aux débats ne permettait de retenir que les avenants dont se prévalait le salarié étaient connus de la société GBE Transalliance, sans s'expliquer sur les conclusions d'appel du salarié et le courrier du 31 janvier 1992, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de Monsieur X... était fondé sur une cause réelle et sérieuse et d'avoir condamné la société GBE Transalliance à lui verser à titre d'indemnités des sommes limitées aux montants de 29.525,78 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents à cette somme et 2.293,17 euros à titre d'indemnité de licenciement ;

AUX MOTIFS QU' il ressort des développements faits ci-dessus au sujet du contrat de travail de Monsieur X... que ce dernier avait depuis de nombreuses années occupé des fonctions de dirigeant dans la société GB Express puis dans cette société après sa reprise par Transalliance et enfin après le rachat par le groupe Y... ; que Monsieur X... avait retrouvé son poste de directeur technique ; que la lettre de licenciement vise essentiellement un courrier adressé par Monsieur X... à Monsieur Y..., le 14 mars 2005, dans lequel l'appelant indique clairement qu'il est opposé à la stratégie commerciale mise au point par le groupe et que, si cette stratégie devait être mise en oeuvre, il s'opposerait à appliquer ces directives stratégiques ; qu'il est manifeste que ce courrier démontrait clairement que Monsieur X... n'envisageait plus de continuer à travailler avec la direction de l'entreprise étant en désaccord avec ses choix stratégiques ;

1/ ALORS QU'une mesure de licenciement ne peut sanctionner une éventuelle opposition future d'un salarié à l'encontre d'une stratégie commerciale dont la mise en oeuvre est seulement, elle aussi, éventuelle, ce qui ne constitue pas une faute ; qu'en décidant que le licenciement de Monsieur X... était justifié au seul motif qu'il s'opposerait, dans le futur, à une stratégie commerciale, si cette stratégie devait être mise en oeuvre, la cour d'appel, qui n'a caractérisé aucune faute dont la réalité serait avérée, n'a pu justifier aucune sanction et a violé les articles L.122-40 (devenu L.1331-1) et L.122-14-2 (devenu L.1233-15, L.1233-16) du code du travail ;

2/ ALORS QU'en toute hypothèse, Monsieur X... avait fait valoir que toute responsabilité dans le domaine commercial lui avait été retirée depuis le 2004 et qu'il avait été remplacé depuis le 2 novembre 2004 dans ses fonctions commerciales par un autre salarié (conclusions d'appel, pages 35 et 36) ; qu'il en résultait que son éventuelle opposition à une stratégie commerciale qui ne relevait pas de ses fonctions ne pouvait être considérée comme fautive ; qu'en ne s'expliquant pas sur les conclusions de Monsieur X... qui excluaient tout caractère fautif de la circonstance retenue par les juges du fond comme justifiant le licenciement prononcé, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3/ ALORS QUE Monsieur X... avait fait valoir dans ses conclusions d'appel que le courrier du 14 mars 2005 était la copie intégrale d'un courrier déjà envoyé le 20 juillet 2004 dans le cadre de la tentative de règlement amiable de la rupture du contrat de travail (conclusions d'appel, page 7) ; ce qui établissait l'absence de bien fondé de la mesure de licenciement ; qu'en ne s'expliquant pas sur cette circonstance, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

4/ ALORS QUE l'article 17 de l'annexe IV de la convention collective nationale des transports routiers du 21 décembre 1950 détermine la calcul de l'indemnité de licenciement au regard des années de présence dans l'entreprise ; qu'il n'était pas contesté que

Monsieur X... avait été présent dans l'entreprise du 26 mars 1990 à la date de son licenciement ; qu'en se déterminant au regard de son ancienneté, la cour d'appel a violé l'article 17 de la convention collective susvisée, ensemble l'article 1134 du code civil.

Décision attaquée : Cour d'appel de Bordeaux du 25 mars 2008