

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 10 décembre 2014

N° de pourvoi: 13-22135

ECLI:FR:CCASS:2014:SO02301

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, 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 (Aix-en-Provence, 30 mai 2013) que Mme X..., engagée le 23 juin 2008 en qualité d'ingénieur qualité à temps complet par la société l'Occitane aux droits de laquelle se trouve la société Laboratoire M et L, promue responsable « contrôle qualité », qui a bénéficié du 22 août 2010 au 23 mai 2011 d'un congé parental d'éducation, a demandé à son employeur de reprendre ses fonctions à temps partiel ; que considérant que l'emploi qu'elle occupait précédemment ne pouvait être exercé qu'à temps plein, l'employeur lui a proposé un poste de responsable « qualité technique groupe » à temps partiel, et à la suite de son refus de rejoindre ce poste à l'issue de son congé parental, l'a licenciée le 6 juin 2011 pour faute grave ; que contestant le bien-fondé de son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes notamment au titre de la rupture ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner, en conséquence, à payer à la salariée diverses sommes, alors, selon le moyen :

1° / qu' à l'expiration du congé de maternité, la salariée a droit soit au bénéfice d'un congé

parental, soit à la réduction de sa durée de travail ; qu'à l'issue du congé parental ou de la période de travail à temps partiel, il retrouve son emploi précédent ou similaire, à temps complet s'il était à temps complet, sauf accord de l'employeur ; que la cour d'appel qui a estimé qu'à l'issue de son congé parental, Mme X... qui avait refusé de reprendre son emploi précédent à temps complet, était en droit d'exiger d'obtenir son emploi précédent à temps partiel, en sorte que le refus par elle d'occuper cet emploi à temps plein ou un emploi équivalent à temps partiel ne constituait ni une faute grave ni une cause réelle et sérieuse de licenciement a violé l'article L. 1225-55 du code du travail en lien avec les articles L. 225-47, L. 1225-48 et L. 1225-51 du code du travail ;

2°/ que le salarié en congé parental qui a droit, dans les conditions de la loi, à reprendre une activité à temps partiel ne se trouve donc pas à l'issue du congé parental ou de la période de travail à temps partiel et n'est donc pas dans la situation de celui qui retrouve son précédent emploi ; pour juger que le licenciement de Mme X... était sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a affirmé que le retour du salarié, à temps partiel, ne constituait pas une modification du contrat et en outre qu'il devait retrouver son précédent emploi ; qu'en statuant ainsi par des motifs inconciliables, la cour d'appel a de nouveau violé l'article L. 1225-55 du code du travail en lien avec les articles L. 1225-47, L. 1225-48 et L. 1225-51 du code du travail ;

3°/ que si les conditions vexatoires et brutales de la rupture peuvent justifier une demande de dommages-intérêts, le bien-fondé de cette demande est indépendant du bien-fondé de la rupture et ne peut au plus que transformer la faute grave en une faute sérieuse ; que pour juger que le licenciement de Mme X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a affirmé qu'en toute hypothèse, l'employeur a fait preuve de précipitation blâmable en licenciant Mme X... dès le 6 juin 2011 ; qu'en statuant ainsi, sans d'ailleurs relever que Mme X... avait formulé une demande spécifique au titre de la précipitation blâmable, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-1 du code du travail, ensemble l'article 1147 du code civil ;

4°/ que, les juges du fond doivent répondre aux conclusions des parties ; que dans ses conclusions d'appel, la société faisait valoir que la lettre de licenciement est intervenue près de trois mois après le début des discussions entre la société et sa salariée au sujet de la reprise de son poste ; que pour affirmer que l'employeur a fait preuve d'une précipitation blâmable en licenciant Mme X..., la cour d'appel a relevé que le licenciement était intervenu dès le 6 juin 2011, alors que l'intéressée devait réintégrer l'entreprise le 23 mai précédent, qu'elle était disposée à reprendre ses fonctions et à discuter des conditions de son retour ; qu'en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions de la société sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant relevé que la salariée avait exercé l'option que lui réservait l'article L. 1225-51 du code du travail lui permettant de transformer son congé parental en activité à temps partiel et constaté que l'employeur ne démontrait pas que l'emploi occupé avant le congé de maternité, qui était disponible lorsqu'elle avait fait sa demande de reprise de son activité à temps partiel, n'était pas compatible avec une telle activité, la cour d'appel en a exactement déduit que le refus de la salariée de se voir imposer la reprise de son activité à temps partiel dans un autre emploi n'était pas fautif de sorte que son

licenciement, pour ce seul motif, était dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le moyen, inopérant en ses deux dernières branches comme s'attaquant à des motifs surabondants, n'est pas fondé pour le surplus ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de la salariée :

Attendu qu'il n'y pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois tant principal qu'incident ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens afférents à son pourvoi ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Laboratoire M et L à payer à Mme X... la somme globale de 1 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix décembre deux mille quatorze.
MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit au pourvoi principal par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour la société Laboratoire M et L, venant aux droits de la société l'Occitane

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR jugé que le licenciement pour faute grave de Mme X... était sans cause réelle et sérieuse et d'avoir ainsi condamné la Société Laboratoire M & L à verser à Mme X..., sur la base d'une rémunération mensuelle de 3.500,60 Euros, 2.042,02 euros d'indemnité de licenciement, - 10.501,81 Euros d'indemnité de préavis et 105,01 euros de congés payés afférents, - 1.750,30 euros de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire et 175,03 euros de congés payés afférents, - 22.000,00 euros à titre de dommages et intérêts ainsi que 1.800 Euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE, - sur le licenciement : alors que la supérieure directe de madame X... était une femme et que l'employeur soutient sans être démenti que son effectif global comporte 56% de femmes, que 63 % des cadres sont des femmes et que 17% des salariées bénéficient de temps partiels, l'appelante ne présente aucun élément de fait sérieux laissant supposer que son licenciement s'inscrirait dans une démarche discriminatoire venant sanctionner son départ en congé maternité puis en congé parental d'éducation. De même, le simple fait qu'elle ait réclamé, juste avant son départ en congé

parental d'éducation, que son salaire soit réajusté par rapport à l'un de ses subordonnés homme qui venait d'être recruté à un coefficient inférieur au sien mais à un salaire supérieur, est insuffisant pour permettre de penser que l'employeur l'a licenciée en raison de cette revendication ; en effet, les pièces versées aux débats et notamment les divers échanges de courriers électroniques démontrent que la société a consenti des efforts salariaux pour recruter ce candidat qui était un apport essentiel à l'équipe Challenges Tests mais était encore dans les liens d'un contrat de travail avec une autre entreprise et que l'employeur était conscient que le niveau de son salaire allait nécessiter de revoir celui de madame X... ainsi que l'a écrit monsieur Y... dans un courriel du 11 août 2010. La lettre de licenciement du 6 juin 2011, qui fixe les limites du litige, est libellée notamment ainsi : "Vous avez donc été absente du 1er avril 2010 à ce jour. Vous nous avez informé par email le 5 octobre 2010 de votre souhait de reprendre une activité à temps partiel à 80 % dès votre retour soit le 23 mai 2011, ce qui, vous en conviendrez constitue une modification de votre contrat de travail initial à votre initiative. Suite à votre demande votre supérieur hiérarchique Mme Sophie Z..., vous a contacté afin de vous expliquer que votre poste actuel ne pouvait pas être en ligne avec une activité à temps partiel, et que, de ce fait la société allait vous proposer un poste en adéquation totale avec vos compétences et au même niveau hiérarchique qui vous permettrait de concilier votre vie professionnelle et votre demande de temps partiel parental. Par email du 11 mars 2011, nous vous avons proposé le poste de Responsable Qualité Technique Groupe, avec le détail des missions qui y sont rattachées, cela dans l'attente de la rédaction normalisée et validée par les Ressources Humaines, de la fiche de poste. ... Il a semblé opportun de recruter une personne sur le poste de Responsable contrôle qualité du site, car d'une part cette fonction nécessite une disponibilité importante et une présence 5 jours sur 5 sur le site, et que d'autre part le recrutement externe serait plus aisé dans la mesure où il n'est pas nécessaire d'avoir une expertise interne de nos process aussi importante que sur les 2 autres postes précédemment cités. ... Vous nous avez confirmé dès le 19 mai que vous n'acceptiez pas ce changement et vous avez refusé de signer votre avenant et donc de prendre vos fonctions. Lors de l'entretien préalable du 30 mai, vous avez confirmé votre position de refuser ce poste et de ne pas accepter cette promotion. Devant votre refus nous sommes donc contraint de vous signifier votre licenciement pour refus de prise de poste qui vous a été affecté, ce qui constitue une faute grave de votre part envers l'entreprise en gras dans le texte ". Ce licenciement motivé par le refus de madame X..., en congé parental d'éducation, de prendre un autre poste que celui sur lequel elle était affectée avant son départ en congé maternité ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse. En effet, madame X..., qui justifiait d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, avait le droit, en application des articles L. 1225-47 2° et L.1225-48 du code du travail, pendant la période qui suivait l'expiration de son congé de maternité et au plus tard jusqu'au troisième anniversaire de son enfant, soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu soit à la réduction de sa durée de travail sans que cette activité partielle puisse être inférieure à seize heures hebdomadaire ; l'employeur ne pouvait donc soutenir que son «souhait de reprendre une activité à temps partiel à 60 % dès son retour... constitue une modification de son contrat de travail initial à son initiative". Par ailleurs et surtout, il résulte de l'article L. 1225-55 du code du travail, qu'à l'issue du congé parental d'éducation le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Or, en l'espèce, pour empêcher madame X... de reprendre le poste qu'elle occupait avant son congé maternité, la société soutient mais sans le démontrer que la fonction de responsable contrôle qualité nécessite une disponibilité importante et une présence 5 jours sur 5 sur le site ; cette affirmation est d'autant plus sujette à caution que la société ne prouve pas avoir remplacé la salariée à son poste de responsable contrôle qualité pendant toute la durée de son absence ; en effet, elle a été remplacée par

monsieur A... dans le cadre d'un contrat à durée déterminée du 15 février au 30 septembre 2010 puis par madame B... recrutée en contrat à durée indéterminée à partir du 18 avril 2011 alors même que l'employeur connaissait le souhait de madame X... de reprendre son poste à temps partiel; ainsi, si le poste a pu rester vacant du 30 septembre 2010 au 18 avril 2011 - l'employeur ne prouve pas le contraire - soit pendant une période de 6 mois et demi, le poste de madame X... pouvait être occupé à temps partiel de 80 % comme sollicité par la salariée ; la lettre de rupture se fonde donc sur des arguments non établis qui rendent le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Enfin et en toute hypothèse, l'employeur a fait preuve de précipitation blâmable en licenciant madame X... dès le 6 juin 2011 alors que l'intéressée devait réintégrer l'entreprise le 23 mai précédent, qu'elle était disposée à reprendre ses fonctions et légitime à discuter les conditions de son retour et alors qu'elle avait auparavant donné toute satisfaction dans son emploi. Le jugement déféré sera donc infirmé. Madame X... était âgée de 31 ans lors de la rupture ; elle ne dit rien de son devenir professionnel et ne justifie pas de sa situation actuelle. Sur la base d'une rémunération mensuelle de 3.500,60 euros correspondant au salaire minimum à l'indice 460 à partir du 1er mai 2011, il lui sera alloué les sommes suivantes : -2.042,02 euros d'indemnité de licenciement, - 10.501,81 euros d'indemnité de préavis et 105,01 euros de congés payés afférents, - 1.750,30 euros de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire (15 jours du 23 mai au 6 juin) et 175,03 euros de congés payés afférents, - 22.000,00 euros à titre de dommages et intérêts, l'intéressée ne démontrant pas avoir subi un préjudice d'un montant supérieur. Les sommes allouées en exécution du contrat de travail portent intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes, convocation qui vaut sommation de payer, soit en l'espèce à partir du 28 juillet 2011 ; les sommes allouées à titre indemnitaire portent intérêts au taux légal à compter de la décision qui les ordonne ; les sommes allouées seront capitalisées conformément aux dispositions de l'article 1154 du code civil. La société devra remettre à madame X... une fiche de paie, un solde de tout compte et une attestation pôle emploi rectifiés mais il n'y a pas lieu en l'état d'assortir cette obligation d'une astreinte. L'équité justifie de condamner la société à payer à la salariée la somme de 1.800,00 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

ALORS QUE, à l'expiration du congé de maternité, la salariée a droit soit au bénéfice d'un congé parental, soit à la réduction de sa durée de travail ; qu'à l'issue du congé parental ou de la période de travail à temps partiel, il retrouve son emploi précédent ou similaire, à temps complet s'il était à temps complet, sauf accord de l'employeur ; que la Cour d'appel qui a estimé qu'à l'issue de son congé parental, Mme X... qui avait refusé de reprendre son emploi précédent à temps complet, était en droit d'exiger d'obtenir son emploi précédent à temps partiel, en sorte que le refus par elle d'occuper cet emploi à temps plein ou un emploi équivalent à temps partiel ne constituait ni une faute grave ni une cause réelle et sérieuse de licenciement a violé l'article L.1225-55 du Code du travail en lien avec les articles L.1225-47, L.1225-48 et L.1225-51 du Code du travail.

ALORS de plus QUE le salarié en congé parental qui a droit, dans les conditions de la loi, à reprendre une activité à temps partiel ne se trouve donc pas à l'issue du congé parental ou de la période de travail à temps partiel et n'est donc pas dans la situation de celui qui retrouve son précédent emploi ; pour juger que le licenciement de Mme X... était sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a affirmé que le retour du salarié, à temps partiel, ne constituait pas une modification du contrat et en outre qu'il devait retrouver son précédent emploi ; qu'en statuant ainsi par des motifs inconciliables, la Cour d'appel a de

nouveau violé l'article L.1225-55 du Code du travail en lien avec les articles L.1225-47, L.1225-48 et L.1225-51 du Code du travail.

ALORS, également QUE, si les conditions vexatoires et brutales de la rupture peuvent justifier une demande de dommages et intérêts, le bien-fondé de cette demande est indépendant du bien-fondé de la rupture et ne peut au plus que transformer la faute grave en une faute sérieuse ; que pour juger que le licenciement de Mme X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a affirmé qu'en toute hypothèse, l'employeur a fait preuve de précipitation blâmable en licenciant Mme X... dès le 6 juin 2011 ; qu'en statuant ainsi, sans d'ailleurs relever que Mme X... avait formulé une demande spécifique au titre de la précipitation blâmable, la Cour d'appel a violé l'article L.1232-1 du Code du travail, ensemble l'article 1147 du Code civil.

ALORS, enfin QUE, les juges du fond doivent répondre aux conclusions des parties ; que dans ses conclusions d'appel, la Société faisait valoir que la lettre de licenciement est intervenue près de trois mois après le début des discussions entre la société et sa salariée au sujet de la reprise de son poste ; que pour affirmer que l'employeur a fait preuve d'une précipitation blâmable en licenciant Mme X..., la Cour d'appel a relevé que le licenciement était intervenu dès le 6 juin 2011, alors que l'intéressée devait réintégrer l'entreprise le 23 mai précédent, qu'elle était disposée à reprendre ses fonctions et à discuter des conditions de son retour ; qu'en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions de la Société sur ce point, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de Procédure civile. Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat aux Conseils, pour Mme X...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté les demandes de Mme X... en rappel de salaires ;

AUX MOTIFS QUE le 1er novembre 2009, Mme X... a été promue responsable contrôle qualité, statut cadre et coefficient 400 de la convention collective de l'industrie chimique ; qu'elle prétend qu'elle aurait dû bénéficier du coefficient 550 ou, à défaut, de celui 460 ; que l'article 29 de la convention collective attribue les coefficients suivants aux ingénieurs et cadres du groupe V : - coefficient 400 : les salariés accèdent à ce coefficient après 3 ans au coefficient 350 et au plus tard à 29 ans, agissent à partir de directives dans le secteur d'activité imparti, animent et coordonnent l'activité des agents de maîtrise et techniciens placés sous leur autorité, assistent les ingénieurs et cadres d'un niveau supérieur et participent à la définition des objectifs de leur secteur ; - coefficient 460 : les ingénieurs et cadres sont classés au coefficient 460 au plus tard 6 ans après la 1ère affectation à une fonction d'ingénieur et cadre dans la profession ; ils agissent à partir de directives générales dans le secteur d'activité imparti, animent et coordonnent l'activité des agents de maîtrise, techniciens ou cadres des coefficients précédents placés sous leur autorité, et, dans les unités de taille limitée sur le plan de la complexité technique ou d'autres éléments spécifiques équivalents, la responsabilité d'ensemble leur incombe sous l'autorité d'un cadre de coefficient supérieur ; ils participent également à la définition des objectifs de leur secteur ; - coefficient 550 : ils assument des responsabilités importantes au plan de la complexité technique ou d'autres éléments spécifiques équivalents, animent et coordonnent l'activité des agents de maîtrise, techniciens et cadres des coefficients précédents placés sous leur autorité, participent à la définition des objectifs de leur secteur

d'activité ; de même, les ingénieurs et cadres, dont l'expérience et la compétence leur permettent d'assumer des responsabilités équivalentes, sont classés à ce niveau ; que selon la fiche descriptive des fonctions du responsable contrôle qualité établie par la société l'Occitane, ce cadre et sous la relation hiérarchique du directeur qualité et du directeur général et il a sous son autorité directe des techniciens qualité ; que la finalité de sa fonction est d'assurer la conformité des produits et de leurs constituants tout au long de la chaîne de production, ses activités principales étant : - la préparation des contrôles matières premières, packaging, vracs, produits finis par rapport aux besoins internes et à la législation, - la qualification du contrôle, - le contrôle à la réception, en cours de réalisation, au final, - l'enregistrement des contrôles, - le contrôle des non conformités, - la coordination des activités et des personnels du laboratoire ; qu'enfin, selon la fiche de poste du mois de février 2009, l'ingénieur qualité de l'Occitane avait la gestion de 5 personnes ; que Mme X... ne démontre pas avoir eu des responsabilités importantes au plan de la complexité technique ou d'autres éléments spécifiques équivalents, ni une expérience et une compétence justifiant son positionnement au coefficient 550 et elle ne contredit pas la société lorsque celle-ci soutient que les coefficients supérieurs à 460 au sein de l'Occitane sont affectés aux membres des divers comités de direction dont elle ne faisait pas partie ; que, de même, elle se contente de se référer à la classification de la convention collective mais ne démontre pas en quoi, concrètement, elle aurait dû être positionnée au coefficient 460, la Cour ignorant si d'autres salariés cadres se trouvaient sous ses ordres ; que toutefois, il ressort des pièces qu'elle verse aux débats que sa première embauche au statut cadre comme chargée d'études qualité au sein de la Sca produits d'entretien remonte au 1er septembre 2004, qualification et statut qu'elle a conservés à partir du 18 juillet 2005 lors de son recrutement par la société Sephora ; que c'est donc au 1er septembre 2010 que l'intéressée a eu 6 années d'ancienneté après sa 1ère affectation à une fonction d'ingénieur et cadre dans la profession et c'est uniquement à partir de cette date que doit lui être attribué le coefficient 460 ; que Mme X... étant en congé parental d'éducation non rémunéré depuis le 22 août 2010 et jusqu'à son licenciement, il ne lui est donc pas dû de rappel de salaire ;

1) ALORS QU'en vertu de l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications prévues par la convention collective nationale des industries chimiques du 30 décembre 1952 les ingénieurs et cadres classés au coefficient 400 se bornent à agir à partir des directives dans le secteur d'activité qui leur est imparti, tandis que ceux classés au coefficient 460 agissent à partir de directive « générales », ce qui leur permet de disposer d'une plus grande autonomie d'organisation de leur travail, et assument la responsabilité de l'unité qui leur est confiée, le critère de l'animation et de la coordination d'agents de maîtrise, techniciens ou cadres n'étant, quant à lui, pas déterminant ; qu'en se bornant à relever, pour exclure que la nature des fonctions assumées par Mme X... au sein de l'entreprise lui permette d'être classée au coefficient 460 et retenir que seule son ancienneté pouvait lui permettre de prétendre à ce coefficient à partir, seulement, du 1er septembre 2010, qu'il n'était pas établi que d'autres salariés cadres se trouvaient sous ses ordres, sans analyser, au regard de la fiche descriptive de ses fonctions dont elle avait rappelé les termes, son degré d'autonomie dans l'organisation de son travail et son niveau de responsabilité vis-à-vis de ses supérieurs hiérarchiques, la Cour d'appel a violé le document I annexé à l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications des emplois prévues par la Convention collective des industries chimiques ;

2) ALORS QU'en toute hypothèse l'organigramme établi par la société L'Occitane et produit par Mme X... mettait en évidence qu'elle avait un cadre, Mme C..., sous ses ordres

(v. l'organigramme et le bordereau des pièces communiquées) ; qu'en retenant néanmoins qu'aucune des pièces produites n'établissait que Mme X... avait d'autres salariés cadres sous ses ordres, la Cour d'appel a dénaturé l'organigramme produit et a ainsi violé l'article 1134 du Code civil, ensemble l'obligation faite au juge de ne pas dénaturer les documents de la cause.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence , du 30 mai 2013