

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 10 juillet 2013

N° de pourvoi: 12-15608

ECLI:FR:CCASS:2013:SO01377

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Lacabarats (président), président

SCP Bénabent et Jéhannin, SCP Gatineau et Fattaccini, 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..., engagé en 1995 par la société Y..., et occupant en dernier lieu les fonctions de conducteur de travaux, a été licencié pour faute grave par lettre du 21 août 2007 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et en paiement d'un rappel de salaire ; Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsqu'un salarié s'oppose à une affectation temporaire hors de son secteur géographique habituel en raison des frais qu'il pourrait exposer, il appartient au juge de rechercher si les modalités de remboursement proposées par l'employeur sont conformes aux dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise ; qu'aux termes de l'article 8. 11 de la convention collective nationale du 15 décembre 1992 des ouvriers des travaux publics, l'indemnité de grand déplacement « correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engageait s'il n'était pas déplacé » ; qu'il en résulte que l'employeur n'est pas tenu de rembourser la totalité des frais exposés par le salarié, mais exclusivement les dépenses « normales » engagées par le salarié en sus de ses dépenses habituelles ; qu'il est d'usage, comme il le soulignait, que la plupart des salariés des travaux publics qui sont affectés sur des chantiers de longue durée ne sont pas logés à l'hôtel mais louent une chambre d'hôte ou même un studio, modes d'hébergement à la fois moins coûteux et plus adaptés à un séjour durable éloigné du domicile (conclusions p. 8) ; qu'il faisait encore valoir que, s'agissant d'une affectation de longue durée, des frais de restaurant matin, midi et soir ne sauraient davantage relever de dépenses normales au sens de la convention collective précitée (conclusions p. 7) ; qu'enfin, il faisait valoir que le montant de remboursement

proposé (soit 44, 30 euros par jour) correspondait à l'application de l'accord collectif d'entreprise conclu par tous les délégués syndicaux ; qu'en lui reprochant de ne pas prendre en charge la totalité du montant des frais allégués (hôtel, repas) à hauteur 55 euros, pour retenir que le refus du salarié d'accepter ce déplacement n'était pas fautif, sans à aucun moment exposer en quoi ces frais correspondaient à des dépenses normales au regard de la profession du salarié et de la nature de son déplacement, ni même constater que cette somme de 55 euros correspondait en totalité aux frais engagés par l'intéressés au-delà du montant habituel de ses dépenses, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 8. 11 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 et des articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du code du travail ;

2°/ qu'en se bornant à affirmer qu'aucune disposition de la convention collective « n'impose » au salarié de se loger en hébergement collectif lorsque le cantonnement n'est pas prévu par l'employeur, lorsqu'il lui appartenait de rechercher si des frais d'hôtel allégués par le salarié pour un chantier dont la durée était estimée à deux années constituaient des dépenses « normales » au sens de la convention collective, quand bien même ni lui-même ni la convention collective n'auraient expressément imposé au salarié un cantonnement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 8. 11 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 ;

Mais attendu qu'ayant retenu que les frais d'hôtel, de nourriture et d'essence du salarié, rendus nécessaires par son affectation sur un chantier situé à plus de 500 kilomètres de chez lui, correspondaient à des dépenses normales s'ajoutant à ses dépenses habituelles, et excédaient le montant du remboursement journalier proposé à tort par l'employeur sur la base d'un accord d'entreprise non applicable, la cour d'appel, qui a procédé aux recherches prétendument omises, a légalement justifié sa décision ;

Mais sur le premier moyen :

Vu les articles 4. 1. 2, 4. 2. 3 et 4. 7 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 ;

Attendu que, selon le premier de ces textes : « La rémunération annuelle comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis dans le cadre d'une année civile (...) ; En cas (...) d'absence indemnisée ou non, l'appréciation du minimum annuel s'effectue prorata temporis (...) ; Les périodes pendant lesquelles la rémunération est maintenue totalement ou partiellement par un tiers sont neutralisées pour effectuer la comparaison » ; que, selon le deuxième de ces textes : « Parmi les heures de travail non effectuées, sont indemnisées : les heures perdues par suite d'un chômage partiel conformément à la réglementation et aux conventions en vigueur ; les heures perdues par suite de chômage-intempéries, conformément à la réglementation en vigueur ; les heures non effectuées du fait d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnels ou non, ou pour maternité, dans les conditions prévues au titre IV » ; que, selon le dernier de ces textes : « Le minimum mensuel de référence s'entend des salaires minimaux régionaux en vigueur au 31 décembre 2002 et valant à compter du 1er janvier 2003, pour un horaire mensuel de 151, 67 heures » ;

Attendu que, pour condamner l'employeur à payer un rappel de salaires au titre de la rémunération conventionnelle annuelle minimale, l'arrêt retient qu'il n'y a pas lieu de déduire du montant de celle-ci les heures d'intempéries et d'absence, l'existence de ce minimum visant à assurer au salarié une rémunération minimale quelles que soient les conditions d'exécution du contrat de travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le calcul du salaire minimum conventionnel annuel garanti reposant sur le nombre d'heures travaillées donnant lieu à rémunération, les heures non travaillées par suite de chômage-intempéries ou d'absences pour maladie, accident ou maternité, qui font l'objet d'une indemnisation spécifique, doivent être exclues du temps

rémunéré et diminuer à due proportion ce salaire minimum, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Y... à payer à M. X... une somme de 12 354, 03 euros, outre les congés payés, à titre de rappel de salaire sur le minimum conventionnel annuel, l'arrêt rendu le 24 janvier 2012, entre les parties, par la cour d'appel d'Agen ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 M. X... aux dépens ;

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

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 dix juillet deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Y....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR condamné la société Y... à payer à Monsieur X... un rappel de salaire sur le minimum conventionnel d'un montant de 12. 354, 03 euros, outre les congés payés afférents,

AUX MOTIFS QUE l'article 4. 7 de la convention collective applicable prévoit que les salaires minima sont fixés à l'échelon régional, soit en l'espèce à l'échelon de la région PACA, le siège social de la société étant dans les Bouches du Rhône ; que ces barèmes sont établis à partir du 1er janvier 2003 par la fixation de valeurs annuelles de point qui, multipliées par les différents coefficients hiérarchiques, déterminent le minimum annuel de chaque niveau et position ; Qu'ainsi, pour l'année 2003, la rémunération annuelle minimale des ouvriers de niveau II position 1 a été fixée à la somme de 15. 491 € bruts sur la base de 35 heures de travail, soit pour la période de juin à décembre 2003 la somme de 7. 745, 50 € bruts, que Monsieur X..., selon les fiches de paie produites et le tableau récapitulatif de la période versé par l'employeur, a perçu la somme de 8. 511, 22 €, soit davantage que le minimum conventionnel annuel ; Que pour l'année 2004, la rémunération annuelle minimale des ouvriers de niveau II position 1 a été fixée à la somme de 15. 878 € bruts sur la base de 35 heures de travail ; que Monsieur X..., selon les fiches de paie produites et le tableau récapitulatif de la période versé par l'employeur, a perçu la somme de 10. 496, 91 € bruts, soit un moins perçu de 5. 3 81, 09 € bruts sur la période ; Qu'en effet, l'employeur ne justifie par aucune pièce de son dossier qu'il conviendrait de déduire du minimum annuel conventionnel les heures d'intempéries et les heures d'absence, l'existence d'un minimum garanti visant justement à assurer au salarié une rémunération minimale quelles que soient les conditions d'exécution du contrat de travail ; Que pour l'année 2005, la rémunération annuelle minimale des ouvriers de niveau II position 1 a été fixée à la somme de 16. 513 € bruts sur la base de 35 heures de travail ; que Monsieur X..., selon les fiches de paie produites et le tableau récapitulatif de la période versé par l'employeur, a perçu la somme de 14. 334, 24 € bruts, soit un moins perçu de 2. 178, 76 € bruts sur la période 2178. 76 + 53 ; Que pour l'année 2006, la rémunération annuelle minimale des ouvriers de niveau II position 1 a été fixée à la somme de 17. 256 € bruts sur la base de 35 heures de travail ; que Monsieur X..., selon les fiches de paie produites et le tableau récapitulatif de la période versé par l'employeur, a perçu la somme de 14. 231, 83 € bruts, soit un moins perçu de 3. 024, 17 € bruts sur la période. Que pour L'année 2007 (sur 7 mois), la rémunération annuelle minimale des

ouvriers de niveau II position 1 a été fixée à la somme de 1 € bruts (sur 7 mois) sur la base de 35 heures de travail ; que Monsieur X..., selon, les fiches de paie produites et le tableau récapitulatif de la période versé par l'employeur, a perçu la somme de 8. 588, 24 € bruts, soit un moins perçu de 1. 770, 01 €, bruts sur la période ; qu'en conséquence, il convient de réformer partiellement la décision déférée sur ce point et de condamner la société SA Y... à verser, en deniers ou quittances (compte tenu du versement de la somme retenue et mise à sa charge en première instance), à Monsieur Laurent X... la somme de 12. 354, 03 € bruts à titre de rappel de salaire sur le minimum conventionnel annuel, outre la somme de 1. 235, 40 € bruts à titre de congés payés y afférents.

ALORS QU'aux termes de l'article 4. 2. 3 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics, les heures perdues par suite de chômage-intempéries ainsi que les heures d'absence ne sont pas rémunérées mais indemnisées de façon distincte ; que ces heures étant exclues du temps rémunéré, il convient de diminuer le salaire conventionnel minimum fixé à l'échelon régional à due proportion des jours d'absence et des jours perdus pour intempérie pour déterminer si le salarié a perçu une rémunération au moins égale à celle résultant du barème applicable ; qu'en affirmant le contraire, pour retenir comme base de la comparaison le montant de la rémunération conventionnelle garantie à l'échelon PACA sans en déduire les heures d'intempéries ni les heures d'absence, la cour d'appel a violé les articles 4. 2. 3 et 4. 7 de la convention collective précitée.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse et D'AVOIR en conséquence condamné la société Y... à lui payer des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi des indemnités de rupture,

AUX MOTIFS QUE tout licenciement doit être fondé sur une cause à la fois réelle c'est à dire établie, objective et exacte, et sérieuse, c'est à dire rendant impossible la continuation du travail sans dommages pour l'entreprise, le juge formant sa conviction au vu des éléments soumis par les parties, étant ajouté que le doute profite au salarié ; Que par ailleurs, ayant été licenciée pour faute grave, il appartient à l'employeur d'établir que la faute commise par le salarié dans l'exécution de son contrat de travail est d'une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du contrat de travail pendant le préavis ; qu'en l'espèce, le licenciement est motivé par le refus exprimé par le salarié de son changement d'affectation sans modification des conditions financières notamment celles tenant à l'indemnité de grand déplacement et une augmentation de 2 € de son taux horaire ; qu'il est constant qu'en application de la Loi du 4 mai 2004, la valeur hiérarchique accordée par leurs signataires aux conventions et accords conclus avant l'entrée en vigueur de ladite loi demeure opposable aux accords de niveaux inférieurs ; qu'il en résulte qu'un accord collectif d'entreprise, même conclu postérieurement à l'entrée en vigueur de ladite loi, ne peut déroger par des clauses moins favorables à une convention collective de niveau supérieur conclue antérieurement à cette date, à moins que les signataires de cette convention n'en aient disposé autrement ; Qu'il est constant qu'il appartient aux juges de rechercher, comme leur demande le salarié, si les barèmes fixés par les accords collectifs d'entreprise au titre des indemnités de grand déplacement répondent ou non aux exigences de prise en charge des dépenses telles que prévues à l'article 8. 11 de la convention collective des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 ; Que l'article 8. 11 de la convention collective relative à la définition de l'indemnité journalière de déplacement précise qu'elle correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé. Le montant de ces dépenses journalières comprennent :- le coût d'un second logement pour l'intéressé,- les dépenses supplémentaires de nourriture, qu'il vive à l'hôtel, chez des particuliers, ou dans un cantonnement,- les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne

pour lui l'éloignement de son foyer, est remboursé par une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux du logement et de la nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) qu'il supporte ; Que la société SA Y... produit un barème des indemnités de déplacements issu d'un accord collectif adopté lors de la négociation collective annuelle de 2007, et applicable à compter du 1^{er} avril 2007 ; Qu'en l'espèce ; ce barème n'a pas eu à s'appliquer pour Monsieur X... avant le changement d'affectation litigieux en juillet 2007, puisque son précédent chantier était situé à moins de 500 kms de son domicile ; Qu'il produit des éléments justifiant qu'un hébergement à l'hôtel, à proximité dudit chantier, lui serait revenu au plus cher à 59 € (hôtel le plus proche) et au moins cher à 25 € (hôtel à 30 kms), auquel doivent s'ajouter les repas quotidiens (30 €), pour un total de frais exposés par le salarié de 55 € minimum par jour sans compter les frais d'essence pour rejoindre le chantier ; qu'en ne prenant en charge ces frais qu'à hauteur de 44, 30 € par jour, l'employeur impose une surcharge financière à son salarié, non compensée en l'espèce par une augmentation du taux horaire telle que sollicitée par Monsieur X... ; Qu'il établit également que la location d'un chalet de 2 à 4 personnes s'élève à la somme de 450 € par mois, auquel doit s'ajouter les frais de nourriture ; que cependant, aucun élément de la convention collective n'impose au salarié de se loger en hébergement collectif, lorsque le cantonnement n'est pas prévu par l'employeur ; qu'en conséquence que Monsieur X... était bien fondé à refuser les conditions financières dans : lequel s'inscrivait le changement d'affectation notifié par courrier du 23 juillet 2007 ; que son refus n'est dès lors constitutif ni d'une faute grave ni d'une cause réelle et sérieuse de nature à justifier son licenciement ; Que la décision déferée sera donc réformée en ce qu'elle a dit que le licenciement de Monsieur Y... est justifié ; sur les conséquences du licenciement : Attendu que le salarié, âgé de 46 ans au moment de son licenciement et bénéficiant de 12 années d'ancienneté dans l'entreprise, est bien fondé à solliciter l'octroi de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, qu'il convient d'évaluer, en application de l'article L. 1235-3 du Code du Travail, à la somme de 13. 600 € représentant 12 mois de salaire net ; Qu'il convient par conséquent de faire droit à la demande du salarié au titre de l'indemnité de préavis, et de condamner la société SA Y... à verser à Monsieur X... à ce titre la somme de 2. 957, 56 € bruts, égale à deux mois de salaire, conformément aux dispositions de l'article L. 1234-5 du Code du travail, outre 295, 75 € bruts à titre de congés payés y afférents ; Que par ailleurs, en l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, il convient de faire droit à la demande de rappel de salaire pendant la mise à pied conservatoire, du 7 août au 16 août 2007, soit la somme de 887, 25 € bruts outre 88, 72 € bruts au titre de congés payés y afférents ; qu'enfin, conformément aux dispositions des article L. 1234-9 et R. 1234-2 du Code du travail, Monsieur X... pouvait prétendre à une indemnité de licenciement d'un montant de 3. 107, 45 € brut calculée pour 12 ans et 4 mois d'ancienneté sur la base d'un salaire mensuel de 1. 479, 75 € brut ;

1°) ALORS QUE lorsqu'un salarié s'oppose à une affectation temporaire hors de son secteur géographique habituel en raison des frais qu'il pourrait exposer, il appartient au juge de rechercher si les modalités de remboursement proposées par l'employeur sont conformes aux dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise ; qu'aux termes de l'article 8. 11 de la convention collective nationale du 15 décembre 1992 des ouvriers des travaux publics, l'indemnité de grand déplacement « correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engageait s'il n'était pas déplacé » ; qu'il en résulte que l'employeur n'est pas tenu de rembourser la totalité des frais exposés par le salarié, mais exclusivement les dépenses « normales » engagées par le salarié en sus de ses dépenses habituelles ; qu'il est d'usage, comme le soulignait en l'espèce la société Y..., que la plupart des salariés des travaux publics qui sont affectés sur des chantiers de longue durée ne sont pas logés à l'hôtel mais louent une chambre d'hôte ou même un studio, modes d'hébergement à la fois moins coûteux et plus adaptés à un séjour durable éloigné du domicile (conclusions p. 8) ;

que l'exposante faisait encore valoir que, s'agissant d'une affectation de longue durée, des frais de restaurant matin, midi et soir ne sauraient davantage relever de dépenses normales au sens de la convention collective précitée (conclusions p. 7) ; qu'enfin, elle faisait valoir que le montant de remboursement proposé (soit 44, 30 euros par jour) correspondait à l'application de l'accord collectif d'entreprise conclu par tous les délégués syndicaux ; qu'en reprochant à l'employeur de ne pas prendre en charge la totalité du montant des frais allégués (hôtel, repas) à hauteur euros, pour retenir que le refus du salarié d'accepter ce déplacement n'était pas fautif, sans à aucun moment exposer en quoi ces frais correspondaient à des dépenses normales au regard de la profession de Monsieur X... et de la nature de son déplacement, ni même constater que cette somme de 55 euros correspondait en totalité aux frais engagés par l'intéressés au-delà du montant habituel de ses dépenses, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 8. 11 de la convention collective nationale du 15 décembre 1992 des ouvriers des travaux publics et des articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du Code du travail ;

2°) ALORS QU'en se bornant à affirmer qu'aucune disposition de la convention collective « n'impose » au salarié de se loger en hébergement collectif lorsque le cantonnement n'est pas prévu par l'employeur, lorsqu'il lui appartenait de rechercher si des frais d'hôtel allégués par le salarié pour un chantier dont la durée était estimée à deux années constituaient des dépenses « normales » au sens de la convention collective, quand bien même ni l'employeur ni la convention collective n'auraient expressément imposé au salarié un cantonnement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 8. 11 de la convention collective nationale du 15 décembre 1992 des ouvriers des travaux publics.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel d'Agen , du 24 janvier 2012