

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 20 juin 2012

N° de pourvoi: 10-28.516

Publié au bulletin

Cassation partielle

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

SCP Delaporte, Briard et Trichet, SCP Potier de La Varde et Buk-Lament, 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 le 24 mars 2003 par la société Gis en qualité d'agent d'exploitation, exerçait depuis 2005 les fonctions de délégué du personnel, de délégué syndical et de secrétaire du comité d'entreprise ; qu'à la suite de la perte par la société Gis du marché de l'aéroport de Cannes-Mandelieu sur lequel le salarié exerçait ses fonctions depuis avril 2007, le 2 juillet 2008 l'employeur a affecté M. X... sur le poste d'agent de filtrage au tribunal de grande instance de Nice ; que M. X... a refusé sa nouvelle affectation ; qu'il a été licencié pour faute grave par lettre du 24 novembre 2009 après autorisation administrative donnée par le ministre du travail le 13 novembre 2009 ; qu'après avoir saisi la juridiction prud'homale, il a formé devant la cour d'appel des demandes nouvelles tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur et à la condamnation de celui-ci au paiement de diverses sommes à titre notamment d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement illicite ;

Sur les premier, deuxième et troisième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le quatrième moyen, pris en ses première et deuxième branches après avis donné aux parties conformément aux dispositions de l'article 1015 du code de procédure civile :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes d'indemnités et

de dommages-intérêts au titre de son licenciement, alors selon le moyen :

1°/ qu'aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé ; qu'en se fondant, pour juger justifié le licenciement de M. X..., titulaire, selon les constatations de l'arrêt, de plusieurs mandats de représentant du personnel, sur la circonstance que le nouveau poste qui lui était proposé, qu'il avait refusé, n'entraînait pas une modification de son contrat de travail, tout en constatant qu'il entraînait néanmoins une modification de ses conditions de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 2411-2 du code du travail et 1184 du code civil ;

2°/ qu'en tout état de cause, un changement de poste de travail entraînant pour un salarié la perte d'une prime conventionnelle liée à l'exercice de ses précédentes fonctions constitue une modification de son contrat de travail ; qu'en se fondant, pour dire que le nouveau poste proposé à M. X... n'entraînait pas une modification de son contrat de travail même s'il entraînait la perte des primes conventionnelles liées à ses précédentes fonctions, sur la circonstance, inopérante, que l'octroi de ces primes n'était pas mentionné dans le contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 du code du travail et 1184 du code civil ;

Mais attendu qu'en l'état d'une autorisation administrative accordée à l'employeur de licencier un salarié protégé, le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, apprécier le caractère réel et sérieux des motifs retenus pour justifier le licenciement ;

Et attendu qu'il ressort des énonciations de l'arrêt et des pièces de la procédure que le ministre du travail a accordé à l'employeur l'autorisation de licencier le salarié pour refus de rejoindre sa nouvelle affectation, de sorte que la cour d'appel ne pouvait plus apprécier le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement ; que par ce motif de pur droit substitué à ceux critiqués, l'arrêt qui déboute le salarié de sa demande de dommages-intérêts au titre du licenciement se trouve légalement justifié ;

Mais sur le quatrième moyen, pris en sa troisième branche :

Vu les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Attendu que le refus par le salarié protégé d'une modification que l'autorité administrative a qualifiée de simple changement de ses conditions de travail, justifiant d'accorder à l'employeur l'autorisation de licenciement, ne caractérise pas à lui seul une faute grave ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes d'indemnités de licenciement et de préavis, l'arrêt retient que le refus de l'intéressé de rejoindre le poste auquel il a été affecté à compter du 1er juillet 2008 a justifié son licenciement pour faute grave ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé la faute grave reprochée au salarié, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. X... de ses demandes en paiement d'indemnités de préavis et de licenciement, l'arrêt rendu le 25 octobre 2010, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; 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 Nîmes ;

Condamne la société Gis aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Gis 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 juin deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Potier de La Varde et Buk-Lament, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

M. X... reproche à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de ses demandes liées à sa classification ;

AUX MOTIFS QUE M. X..., engagé en qualité d'agent d'exploitation au coefficient 120, a ensuite été classé au niveau 3 échelon 3 indice 150 correspondant au poste d'agent d'exploitation de sûreté aéroportuaire ; qu'il ne démontre pas avoir exercé, de fait, des fonctions relevant de l'indice 160 de la convention collective ; qu'en effet, la production d'attestations de certains collègues affirmant qu'il aurait effectué, occasionnellement, des tâches s'apparentant à des missions dévolues à des salariés relevant de ce coefficient – d'ailleurs rémunérées par des primes de sûreté – ne suffit pas à prouver que M. X... aurait, en fait, exercé des fonctions requérant le niveau de technicité et la mise en oeuvre de

procédures spécifiques, parfois complexes, inhérentes aux poste de profileur ou d'opérateur de sûreté aéroportuaire qu'il revendique ; qu'il ne démontre pas qu'il aurait eu connaissance des procédures à mettre en oeuvre au titre de l'une ou l'autre de ces fonctions, ni qu'il aurait disposé des compétences, notamment techniques et linguistiques, lui permettant d'exécuter de telles missions ; qu'il n'est pas contesté, par ailleurs, qu'il n'a pas reçu les 70 heures ou 90 heures de formation spécifique requises pour ces postes ;

ALORS QUE le salarié qui exerce effectivement, fût-ce occasionnellement, des fonctions relevant d'une classification supérieure à celle qui lui est attribuée doit bénéficier de cette classification sans qu'importe le point de savoir s'il remplit les conditions requises pour l'exercice de ces fonctions ; qu'en se fondant, pour débouter M. X... de ses demandes liées à sa classification en dépit de la production, par celui-ci, d'attestations de collègues établissant qu'il avait effectué, occasionnellement, des tâches s'apparentant à des missions correspondant à l'indice revendiqué, sur la circonstance qu'il n'établissait pas disposer des compétences lui permettant d'exercer les missions dévolues aux salariés relevant de cet indice et n'avait d'ailleurs pas reçu la formation requise pour effectuer ces missions, la cour d'appel a violé l'article 2-1 de l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

M. X... reproche à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de ses demandes afférentes à la majoration pour dimanches travaillés et aux primes de performance individuelle et de sûreté aéroportuaire ;

AUX MOTIFS QUE l'article III de l'accord du 31 juillet 2002 d'où est issue l'annexe VIII de la convention collective énonce : « les dispositions du présent accord prendront effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension, sous réserve de l'obtention préalable par le SPESSAA, de la part des autorités administratives compétentes (ministère des transport, DGAC) ou des donneurs d'ordre avec lesquels sont conclus des marchés publics ou des contrats administratifs (Aéroports de Paris, CCI, La Poste etc.), d'une garantie de prise en compte intégrale des coûts salariaux directs et indirects résultant des dispositions du présent accord » ; qu'or il résulte des explications et des pièces produites par la société GIS qu'en l'espèce, ces conditions n'ont été réunies qu'à partir du 1er avril 2004 ; que c'est donc à juste titre que cette société n'a fait application de cette annexe qu'à compter de cette date ; qu'ainsi, c'est à bon droit que l'employeur n'a fait bénéficier les salariés de l'entreprise de la majoration pour dimanches travaillés et de la prime de performance individuelle qu'à compter du 1er avril 2004, la mise en vigueur de celles-ci résultant de l'application de l'annexe VIII de la convention collective ; que l'employeur n'était pas davantage tenu d'appliquer la prime annuelle de sûreté aéroportuaire avant le 1er avril 2004, date de mise en vigueur de l'annexe VIII de la convention collective ;

ALORS QUE selon les propres constatations de l'arrêt, l'article III de l'accord du 31 juillet 2002, qui a créé l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, énonce que « les dispositions du présent accord prendront effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension, sous réserve de l'obtention préalable par le SPESSIA, de la part des autorités administratives compétentes (ministère des transport, DGAC) ou des donneurs d'ordre avec lesquels sont conclus des marchés publics ou des contrats administratifs (Aéroports de Paris, CCI, La Poste etc.), d'une garantie de prise en compte intégrale des coûts salariaux (...) résultant des dispositions du présent accord » ; qu'en affirmant qu'il résultait des explications et pièces produites par la société GIS que les conditions auxquelles était subordonnée l'entrée en vigueur de l'annexe III de la convention collective n'avaient été réunies en l'espèce qu'à partir du 1er avril 2004 sans justifier cette assertion, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article III de l'accord du 31 juillet 2002.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

M. X... reproche à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de sa demande de dommages-intérêts pour inexécution, par l'employeur, de l'accord de réduction du temps de travail ;

AUX MOTIFS QUE sur ce point, le conseil de prud'hommes a justement retenu que le salarié ne produisait pas de pièces de nature à prouver une violation par l'employeur de l'accord dont s'agit ;

1°) ALORS QUE le conseil de prud'hommes a débouté M. X... de sa demande de dommages-intérêts pour inexécution, par l'employeur, de l'accord de réduction du temps de travail au motif qu'il « a(vait) conclu un contrat de travail à temps partiel depuis novembre 2004 et ne (pouvait) bénéficier des avantages prévus par l'accord de réduction du temps de travail concernant les salariés étant à temps plein » ; que, dès lors, en retenant que c'était à juste titre que le conseil des prud'hommes s'était fondé, pour débouter M. X... de sa demande de dommages-intérêts pour inexécution, par l'employeur, de l'accord de réduction du temps de travail, sur la circonstance qu'il ne produisait pas de pièces de nature à prouver une violation de cet accord par l'employeur, la cour d'appel a dénaturé le jugement entrepris et violé ainsi l'article 1134 du code civil.

2°) ALORS en tout état de cause QUE pour établir que la société GIS ne respectait pas les termes de l'accord sur la réduction du temps de travail, M. X... produisait plusieurs pièces, notamment des comptes rendus de réunion des délégués du personnel et des plannings (pièces n° 5 à 9) ; qu'en retenant que c'était à juste titre que le conseil des prud'hommes s'était fondé, pour débouter M. X... de sa demande de dommages-intérêts pour inexécution, par l'employeur, de l'accord de réduction du temps de travail, sur la circonstance qu'il ne produisait pas de pièces de nature à prouver une violation de cet accord par l'employeur sans analyser les pièces qu'il avait produites devant elle à cette fin, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

M. X... reproche à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de ses demandes d'indemnités et de dommages-intérêts au titre de son licenciement ;

AUX MOTIFS QUE par lettre du 2 juillet 2008, la société GIS a proposé à M. X... un poste d'agent de sécurité filtrage au tribunal de grande instance de Nice ainsi défini : « L'agent de sécurité filtrage est un agent de sécurité dont l'action permet d'empêcher que des objets illicites soient introduits à l'intérieure d'une zone strictement définie, hors zone de sûreté aéroportuaire. L'agent de sécurité filtrage assure l'analyse des informations données des appareils de contrôle comprenant notamment l'interprétation d'alarmes émises par ces appareils. Il procède le cas échéant à la levée de doute suivant les procédures et consignes établies dans le respect des libertés publiques (...) » ; qu'il résulte de cette description que le nouveau poste était de même nature que celui précédemment occupé par le salarié ; que dans la même lettre, la société GIS ajoutait que ce poste était proposé à M. X... « avec le même coefficient, la même rémunération et les mêmes dispositions contractuelles à temps partiel à 120 h » pour lui permettre de conserver son second emploi, l'employeur proposant par ailleurs de porter l'horaire de travail à temps complet si l'intéressé le souhaitait ; qu'enfin, la société GIS fait observer que le nouveau poste était situé à Nice, en un lieu où le salarié était domicilié et qui, conformément à la clause de mobilité incluse dans son contrat, était situé dans le même bassin d'emploi que Cannes ; qu'en l'état de ces différents éléments, la Cour constate que le poste ainsi proposé à M. X... était conforme à son contrat de travail d'agent d'exploitation ; que certes, le salarié a pu faire observer que dans le cadre de ce nouveau poste, il ne pourrait pas bénéficier des primes prévues par l'annexe VIII de la convention collective, propre aux activités aéroportuaires, ce qui lui occasionnerait une perte de revenus moyen de l'ordre de 250 € par mois ; que cependant, l'octroi de ces primes n'était pas mentionné dans le contrat de travail de l'intéressé, qui ne s'est donc pas trouvé modifié, que le bénéfice de cette annexe était réservé aux salariés exerçant des fonctions en aéroport, ce que la société GIS n'était plus en mesure de proposer à M. X..., et qu'enfin, l'employeur offrait néanmoins de maintenir à M. X... son niveau de rémunération ; que dès lors, M. X... ne peut se prévaloir d'une cause légitime justifiant son refus de rejoindre le nouveau poste auquel il était affecté et donc, en pratique, de cesser d'effectuer un travail au sein de l'entreprise ; qu'en conséquence, c'est à bon droit que l'employeur, constatant que le contrat de travail n'était plus exécuté, a cessé, à partir de juillet 2008, d'exécuter sa propre obligation de lui payer ses salaires et accessoires y afférents ; qu'en conséquence, il n'y a pas lieu de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. X... aux torts de la société GIS ; qu'au contraire, le refus du salarié de rejoindre le poste auquel il a été affecté à compter du 1er juillet 2008 a justifié son licenciement pour cause grave ;

1°) ALORS QU'aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé ; qu'en se fondant, pour juger justifié le licenciement de M. X..., titulaire, selon les constatations de l'arrêt, de plusieurs mandats de représentant du personnel, sur la circonstance que le nouveau poste qui lui était proposé, qu'il avait refusé, n'entraînait pas une modification de son contrat de travail, tout en constatant qu'il entraînait néanmoins une modification de ses conditions de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 2411-2 du code du travail et 1184 du code civil.

2°) ALORS en tout état de cause QU'un changement de poste de travail entraînant pour un salarié la perte d'une prime conventionnelle liée à l'exercice de ses précédentes fonctions constitue une modification de son contrat de travail ; qu'en se fondant, pour dire que le nouveau poste proposé à M. X... n'entraînait pas une modification de son contrat de travail même s'il entraînait la perte des primes conventionnelles liées à ses précédentes fonctions, sur la circonstance, inopérante, que l'octroi de ces primes n'était pas mentionné dans le contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 du code du travail et 1184 du code civil.

3°) ALORS en toute hypothèse QUE le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, ne constitue pas à lui seul une faute grave ; qu'en retenant qu'en l'absence de modification de son contrat de travail, le refus de M. X... de rejoindre le nouveau poste auquel il avait été affecté justifiait son licenciement pour faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence du 25 octobre 2010