

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 3 juillet 2019

N° de pourvoi: 17-18210

ECLI:FR:CCASS:2019:SO01106

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Cathala (président), président

SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, 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. L... a bénéficié d'un contrat d'apprentissage conclu avec la société Oxytronic (la société) pour la période du 6 septembre 2005 au 5 septembre 2008, à l'issue duquel cette société l'a embauché en qualité d'ingénieur mécanique, catégorie cadre, position II, coefficient 100 ; qu'il a démissionné le 29 août 2012 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir requalifier sa démission en prise d'acte aux torts de l'employeur ;

Sur le premier moyen, pris en sa seconde branche :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié des sommes à titre de rappel de salaire et d'indemnités de rupture alors, selon le moyen que des titres-restaurant émis par une entreprise au profit d'un ingénieur ou cadre de la métallurgie constituent des avantages en nature qui entrent dans la rémunération du salarié ; qu'en s'abstenant d'évaluer cet avantage en nature pour l'intégrer au calcul de la rémunération dont M. L... avait effectivement bénéficié, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article 23 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie, ensemble de l'article 1103 (ancien article 1134) et 1231-1 (1147) du code civil ;

Mais attendu que les sommes consacrées par l'employeur pour l'acquisition par le salarié de titres-restaurant n'étant pas versées en contrepartie du travail, elles n'entrent pas dans le calcul de la rémunération à comparer avec le salaire minimum conventionnel ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Vu l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;

Attendu, selon ce texte, que les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature ; qu'ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement de sommes à titre de rappel de salaire et d'indemnités de rupture, l'arrêt retient que, s'agissant du respect des minima conventionnels, le litige se noue autour du sort à réserver notamment aux primes exceptionnelles versées aux mois de juin et décembre au salarié, que la prime exceptionnelle en cause était attribuée périodiquement, au regard des éléments tels que le chiffre d'affaires réalisé, les absences du salarié concerné tout au long de l'année et ses performances, qu'il s'agit donc de toute évidence d'une prime d'objectifs, qu'une telle prime manifestant la reconnaissance de l'effort et/ou la performance au cours de la période considérée n'a pas à être prise en compte dans le minimum conventionnel puisqu'elle présente un caractère aléatoire, que l'examen des bulletins de paie de l'intéressé montre d'ailleurs que les montants alloués à ce titre sont très variables, qu'il apparaît que le salarié a été régulièrement payé en-deçà des minima conventionnels sur la totalité de la période non prescrite ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait qualifié la prime litigieuse de prime d'objectifs et constaté qu'elle était versée périodiquement aux mois de juin et décembre, ce dont elle aurait dû déduire, peu important son montant variable, qu'il s'agissait d'un élément permanent et obligatoire de la rémunération du salarié devant être pris en compte dans le calcul des minima conventionnels, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et attendu que la cassation encourue sur le premier moyen entraîne, par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef de dispositif disant que la démission du salarié est une prise d'acte aux torts exclusifs de l'employeur produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse visé par le second moyen ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il rejette les demandes de dommages-intérêts pour harcèlement moral ainsi que celles tendant à dire que la prise d'acte produit les effets d'un

licenciement nul et de dommages-intérêts à ce titre, l'arrêt rendu le 17 mars 2017, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur les autres points restant en litige, 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 d'Aix-en-Provence autrement composée ;

Condamne M. L... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 trois juillet deux mille dix-neuf. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour la société Oxytronic.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société OXYTRONIC à payer à M. L... les sommes de 44.137,24 euros à titre de rappel de salaire, 4.413,72 euros au titre des congés payés afférents, 24.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 19.727,14 euros à titre de reliquat d'indemnité compensatrice de préavis, 1.072,71 euros au titre des congés payés afférents, 795,93 euros à titre d'indemnité de licenciement et 2.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le non- respect par l'employeur des droits salariaux de Monsieur L... : que Monsieur L... expose que dès son embauche en contrat à durée indéterminée, il n'a pas perçu le salaire minimum prévu par la convention collective nationale des cadres de la métallurgie, applicable à l'espèce, pour le coefficient qui lui a été attribué (coefficient 92 puis 100); qu'il sollicite donc un rappel de salaire à hauteur de 6 295,70 euros de ce chef, outre des congés payés afférents, prenant en compte les règles de prescription; Qu'il ajoute qu'en outre, ses missions relevaient clairement de la position III A lui ouvrant droit au coefficient 135 et réclame à ce titre un rappel de salaire de 44 137,24 euros, outre les congés payés afférents, prenant là encore en compte la prescription triennale; Attendu en premier lieu que l'employeur estime que ces demandes de rappels de salaire sont prescrites pour toute la période jusqu'au mois de juillet 2010, en faisant rétroagir le délai de trois ans à compter de la date de saisine de la juridiction prud'homale; que l'article L 3245-1 du code du travail dispose expressément que "L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit pas trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter

sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour, ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.” ; qu’il s’ensuit que le salarié fait une exacte appréciation des règles de prescription pour chiffrer les rappels de salaire sollicités et que le moyen de l’employeur n’est pas fondé de ce chef ; Que sur le fond, s’agissant de la demande de rappel de salaire relative au respect des minima conventionnels, le litige se noue autour du sort à réserver aux primes exceptionnelles versées au mois de juin et décembre au salarié ainsi qu’à la part patronale des tickets restaurants ; Que l’employeur prétend qu’il s’agit de primes et d’un élément à intégrer dans le cadre de la comparaison entre le salaire réel et le minimum conventionnel dès lors qu’il ne s’agit pas de libéralités ; qu’en principe, doivent être retenus tous les avantages en espèces consentis en contrepartie ou à l’occasion du travail, s’ils ne sont pas expressément exclus par la convention collective ; Que l’article 23 de la convention collective nationale des cadres de la métallurgie prévoit que “ Les appointements minima garantis fixés par l’annexe à la présente convention comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature. Ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.” ; Qu’il est constant, même si l’employeur ne la qualifie pas, que la prime exceptionnelle en cause était attribuée périodiquement, ainsi que le confirme Monsieur L..., au regard d’éléments tels que le chiffre d’affaires réalisé, les absences du salarié concerné tout au long de l’année et ses performances ; qu’il s’agit donc de toute évidence d’une prime d’objectifs ; Qu’une telle prime, manifestant la reconnaissance de l’effort et/ ou de la performance au cours de la période considérée n’a pas à être prise en compte dans le minimum conventionnel puisqu’elle présente un caractère aléatoire ; que l’examen des bulletins de paie de Monsieur L... montre d’ailleurs que les montants alloués à ce titre sont très variables ; que ce même examen montre également que les bons de repas faisaient l’objet d’un prélèvement sur le salaire de l’intéressé sans qu’une quelconque part patronale puisse être mise en évidence ; Qu’une fois ces éléments déduits du salaire réel de Monsieur L... il apparaît que ce dernier a été régulièrement payé en-deçà des minima conventionnels sur la totalité de la période non prescrite ; que la demande de rappel de salaire sollicitée par ce dernier est donc fondée ; Que néanmoins, le salarié ne peut tout à la fois réclamer deux rappels de salaire fondés l’un sur la différence entre le salaire réel perçu et le minimum conventionnel et l’autre sur le salaire réel perçu et celui auquel il peut prétendre par la suite d’une mauvaise application de la grille de classification ; qu’il convient donc d’examiner le bien-fondé de sa demande de reclassification ; que pour déterminer la classification dont relève un salarié il convient de procéder à l’analyse de la réalité des fonctions par lui exercées, au vu des éléments produits par les parties, et leur comparaison avec la classification de la convention collective nationale applicable ; Que l’article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie prévoit notamment : “ Les ingénieurs et cadres débutants accèdent au classement de la position II et de la position III prévues pour les ingénieurs et cadres confirmés dès que leurs fonctions le justifient. Ce passage a un caractère obligatoire lorsqu’ils ont accompli une période de 3 ans en position I dont une année au moins de travail effectif dans l’entreprise et atteint l’âge de 27 ans. Les études à plein temps, telles que définies à l’alinéa 3 ci-dessus, équivalent à une période de un an d’ancienneté en position I.” ; L’existence dans une entreprise d’ingénieurs ou cadres classés dans l’une des positions repères III A, III B, III C n’entraîne pas automatiquement celle d’ingénieurs ou cadres classés dans les deux autres et inversement. La nature, l’importance, la structure de l’entreprise et la nature des responsabilités assumées dans les postes conditionnent seules l’existence des différentes positions repères qui suivent : Position repère III A : Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité. Ses activités sont généralement définies par son chef qui, dans certaines entreprises peut-être

le chef d'entreprise lui-même. Sa place dans la hiérarchie le situe au-dessus des agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres placés éventuellement sous son autorité ou bien comporte dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions” ; Qu'en premier lieu, ces dispositions conventionnelles n'exigent pas que le salarié dispose d'un pouvoir décisionnaire au sein de l'entreprise, de sorte que l'employeur est mal fondé à arguer du fait que Monsieur L... ne faisait pas partie de l'équipe de direction ; Que pour autant, il ressort clairement des organigrammes et documents de présentation du bureau d'études, que Monsieur L... s'est très rapidement vu confier la responsabilité du bureau d'études mécanique comprenant un effectif de 5 personnes au 4 mai 2011 dont un autre ingénieur, Monsieur F... et trois projeteurs “mécanique” ; Que dans son attestation, Monsieur F..., ingénieur, confirme que Monsieur L... était son responsable ; que Monsieur I..., électronicien du service production confirme que Monsieur L... “ avait en charge la gestion du bureau d'étude mécanique.” ajoutant: “Il a acquis des compétences propres à l'entreprise (sur le système de rétroéclairage et d'optique) et des compétences dans le domaine aéronautique. Il était en charge des projets les plus importants et travaillait souvent directement avec les clients. Il participait aux audits des clients pour répondre aux questions techniques.” ; Que ces tâches et missions ressortent assurément de la définition des fonctions afférentes à la position repère III A telle que définie précédemment, étant précisé que la SAS OXYTRONIC disposait d'un effectif d'une quarantaine de salariés environ, donc nullement incompatible avec l'application des dispositions précitées ; Que la prétention de Monsieur L... est donc bien fondée, le délai de prescription devant rétroagir non pas à compter de la saisine de la juridiction prud'homale mais de la rupture ; que l'employeur sera donc condamné à lui payer la somme de 44 137,24 euros à titre de rappel de salaire outre celle de 4 413,72euros au titre des congés payés afférents, lesquelles ne sont pas contestées dans leurs modalités de calculs et correspondent à ses droits » ;

1. ALORS QU'une prime attribuée périodiquement et obligatoirement en fonction d'éléments objectifs constitue un élément permanent de rémunération qui doit être intégré au calcul des rémunérations minimales prévues par la convention collective, nonobstant le caractère aléatoire de son montant ; qu'en excluant cette prime, après l'avoir pourtant qualifiée de « prime d'objectifs, attribuée périodiquement, en fonctions d'éléments tels que le chiffre d'affaire réalisé, les absences du salarié et ses performances » et sans que son caractère obligatoire ait été contesté, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 23 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie, ensemble les articles 1103 (ancien article 1134) et 1231-1 (ancien article 1147) du code civil ;

2. ALORS, AU SURPLUS, QUE des titres-restaurant émis par une entreprise au profit d'un ingénieur ou cadre de la métallurgie constituent des avantages en nature qui entrent dans la rémunération du salarié ; qu'en s'abstenant d'évaluer cet avantage en nature pour l'intégrer au calcul de la rémunération dont M. L... avait effectivement bénéficié, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article 23 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie, ensemble de l'article 1103 (ancien article 1134) et 1231-1 (1147) du code civil.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que la démission de M. L... est une

prise d'acte aux torts exclusifs de l'employeur produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et D'AVOIR condamné la société OXYTRONIC à payer à M. L... les sommes de 44.137,24 euros à titre de rappel de salaire, 4.413,72 euros au titre des congés payés afférents, 24.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 19.727,14 euros à titre de reliquat d'indemnité compensatrice de préavis, 1.072,71 euros au titre des congés payés afférents, 795,93 euros à titre d'indemnité de licenciement et 2.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la rupture : que Monsieur L..., au soutien de sa demande de requalification de sa démission en prise d'acte de rupture aux torts exclusifs de l'employeur, argue du fait que ce dernier aurait manqué gravement à ses obligations en refusant d'appliquer les minima conventionnels de salaire et en ne lui attribuant pas le coefficient et donc la classification conforme aux missions accomplies; qu'il affirme également avoir fait l'objet d'un harcèlement moral plus particulièrement à la suite de ses revendications salariales ; que l'employeur réplique que Monsieur L... a démissionné parce qu'il avait trouvé un autre emploi, qu'il a mis plus d'un an pour saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de requalification de cette démission en prise d'acte de rupture, qu'il n'a jamais tout au long de la relation contractuelle revendiqué par écrit ou oralement une revalorisation de sa rémunération par référence aux minima conventionnels ni déploré une classification non conforme à ses tâches; qu'à aucun moment non plus, il ne s'est plaint d'une difficulté au sein de son équipe, ni auprès du médecin du travail; que la prise d'acte est un mode de rupture du contrat par lequel le salarié met un terme à son contrat en son fondant sur des griefs qu'il impute à l'employeur; que dans ce cadre, la démission motivée c'est à dire assortie de griefs à l'encontre de l'employeur, de même que la démission émise sans réserve mais remise en cause ultérieurement par le salarié, en raison de manquements qu'il impute à l'employeur, sont assimilées à une prise d'acte dès lors que les dits manquements sont antérieurs ou contemporains de la démission; qu'en l'espèce, la démission sans réserve de Monsieur L... qui ne précise d'ailleurs pas dans son courrier, contrairement à ce qu'indique l'employeur, qu'il quitte l'entreprise en raison d'un nouvel emploi, a été suivi très rapidement, le 24 septembre 2012 d'une lettre de reproche à l'employeur dans laquelle il est fait état d'un litige entre les parties depuis le mois de janvier 2012 relativement à sa rémunération; que l'existence de ce litige est par ailleurs confirmée par l'attestation d'un collègue, Monsieur F..., également ingénieur; Qu'il s'ensuit que la démission de Monsieur L... s'assimile bien à une prise d'acte de rupture; qu'en cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, cette rupture produit, soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ; (

) ; Que la prétention de Monsieur L... est donc bien fondée ;(

) ; que la persistance dans le temps de tels manquements de la part de l'employeur, non régularisés, en dépit de réclamations en ce sens attestées au moins à compter du mois de juillet 2012, est de nature à justifier une prise d'acte de la rupture du contrat aux torts exclusifs de l'employeur; que cette prise d'acte emporte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse» ;

1. ALORS QUE par application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a jugé bien fondée la demande en rappel de salaires de M. L..., entraînera par voie de conséquence la cassation de ce même arrêt en ce qu'il a jugé que la démission du salarié devait être requalifiée en une prise d'acte

produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, au regard du lien de dépendance nécessaire qui existe entre ces deux chefs de l'arrêt ;

2. ALORS QU'en tout état de cause, la prise d'acte, pour permettre au salarié de rompre le contrat de travail, suppose un manquement de l'employeur qui soit de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail ; que tel n'est pas le cas lorsque les manquements invoqués sont anciens ; qu'en faisant état de la persistance dans le temps des manquements invoqués et de réclamations émises par le salarié à compter du mois de juillet 2012, soit un mois à peine avant sa démission, pour une prétendue violation de ses droits salariaux remontant au moins aux trois dernières années ayant précédé la rupture de son contrat de travail, la cour d'appel n'a pas caractérisé le manquement de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail et a ainsi violé l'article 1224 (ancien article 1184)

du code civil, ensemble l'article L.1231-1 du code du travail ;

3. ALORS QUE le juge, saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail survenue à l'initiative du salarié, doit rechercher le véritable motif de la décision prise par ce dernier, sans s'en tenir aux motifs fournis par le salarié lui-même dans sa lettre de démission ou dans sa lettre de prise d'acte ; qu'en faisant état d'une démission sans réserve de M. L..., suivie d'une lettre de reproche adressée à l'employeur et en relevant que le salarié « ne précise pas dans son courrier qu'il quitte l'entreprise en raison d'un nouvel emploi », sans rechercher si néanmoins le nouvel emploi du salarié ne constituait pas le véritable motif de la rupture, révélé par la demande de réduction de la durée du préavis explicitement formulée dans la lettre de démission, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article 1224 (ancien article 1184) du code civil, pas plus qu'au regard de l'article L.1231-1 du code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence , du 17 mars 2017