

Le : 20/11/2012

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 31 octobre 2012

N° de pourvoi: 11-12810

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Lacabarats (président), président

SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Lyon-Caen et Thiriez, 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... a été engagé le 16 juin 2003, en qualité de technicien frigoriste par la société Mag & Pro ; qu'ayant été licencié le 4 juillet 2008 avec dispense d'exécuter le préavis, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail ;

Sur les premier et cinquième moyens :

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

Sur le quatrième moyen, tel que reproduit en annexe :

Attendu que la cour d'appel ayant procédé à l'interprétation nécessaire, exclusive de dénaturation, des stipulations du contrat de travail, le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 1234-5 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de solde d'indemnité de préavis, l'arrêt retient que l'employeur qui l'avait dispensé d'exécuter son préavis ne devait le rémunérer que dans la mesure où le salarié était à même de l'effectuer ; qu'ainsi l'indemnité de préavis n'était pas due pour la période d'arrêt maladie du 30 juin au 2 septembre 2008 ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'ayant dispensé le salarié d'exécuter le préavis, l'employeur était tenu de verser, sans déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale, l'indemnité compensatrice de préavis, peu important que le salarié fût déjà en arrêt de travail pour maladie non professionnelle lors de la dispense d'exécution, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le troisième moyen :

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes au titre du droit individuel à la formation, l'arrêt retient qu'après que l'employeur se fut engagé à la demande du salarié formée durant le temps du préavis dont il était dispensé, à verser l'allocation à l'organisme de formation de son choix sur présentation d'une facture ou d'une attestation de présence, le salarié, qui avait envoyé un devis de formation établi par un tel organisme auquel l'employeur n'a pas répondu, n'a pas suivi l'action de formation ;

Qu'en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions du salarié qui invoquait le non-respect par l'employeur de son obligation d'information en matière de droit individuel à la formation, la cour d'appel a méconnu les exigences du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. X... de ses demandes au titre d'un complément d'indemnité de préavis et de congés payés et du droit individuel à la formation, l'arrêt rendu le 17 décembre 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; 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 Grenoble ;

Condamne la société Mag & Pro aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Mag & Pro 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 trente et un octobre deux mille douze.
MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... (salarié) de sa demande tendant à ce que la Société MAG & PRO (employeur) soit condamnée à lui verser la somme de 1 200 euros à titre de rappel de primes,

AUX MOTIFS QUE le 16 juin 2003, Monsieur X... a été embauché par la Société MAG & PRO en qualité de technicien frigoriste ; que le 4 juillet 2008, il a été licencié pour cause réelle et sérieuse et a été dispensé d'effectuer son préavis ; que, par une note non datée, l'employeur a créé une prime dont le versement devait intervenir aux mois d'avril et d'octobre et dont le montant était fonction des points acquis par le salarié ; que l'employeur a fixé la valeur du point à 16 euros et a déterminé le nombre de points afférents aux tâches suivantes : entretien du véhicule, entretien des outils, entretien des vêtements de travail, entretien de l'atelier, relations avec les clients, rédaction des bons d'intervention, des devis, des commandes ; que le salarié réclame la prime pour la période de janvier 2006 à octobre 2008 ; qu'il a travaillé de manière effective du 7 au 16 février 2006, du 5 mars au 17 avril 2007, du 12 au 30 janvier 2008 et du 19 février au 30 juin 2008 ; qu'en outre, pendant ses courtes périodes de travail, Monsieur X... a généré le mécontentement des clients et a accidenté le véhicule de service ; qu'il ne peut donc prétendre à une prime destinée à récompenser la conscience professionnelle des salariés ;

ALORS, D'UNE PART, QUE lorsque l'employeur accorde par une note unilatérale écrite une prime dont le montant dépend de critères objectifs, définis et contrôlables, il doit faire application de ces critères à l'ensemble des salariés et déterminer ainsi ceux qui en sont attributaires ; que le juge est tenu de respecter les termes clairs et précis d'un tel engagement ; que tel est le cas d'une note prévoyant une prime devant être versée deux fois par an et dont le montant est calculé en fonction d'un ensemble de points dont la valeur financière est déterminée à l'avance, chaque tâche du salarié étant affectée d'un nombre de points prédéterminé par la note, selon leur bon achèvement ; qu'en relevant qu'en application d'une telle note, un salarié ne pouvait bénéficier de cette prime aux seuls motifs, en premier lieu, qu'il avait généré le mécontentement des clients et accidenté le véhicule de service et, en second lieu, qu'il s'agissait d'une prime destinée à « récompenser la conscience professionnelles des salariés », la Cour d'appel, qui a méconnu le caractère obligatoire des critères d'attribution de cette prime en s'abstenant

d'exiger de l'employeur qu'il fasse application des notations prévues aux différentes tâches du salarié, a violé, par refus d'application, l'article 1134 du Code civil ;

ET ALORS, D'AUTRE PART, QUE seules les primes prédéterminées comme étant des primes d'assiduité liées à ce titre à la présence des salariés dans l'entreprise peuvent voir leur montant réduit ou supprimé en fonction de leurs absences ; que tel n'est pas le cas d'une prime prévue par une note unilatérale d'un employeur se bornant à prévoir son montant en fonction des points attribués à chacune des tâches effectuées par le salarié ; qu'en opposant à Monsieur X... le fait qu'il avait été souvent absent de l'entreprise pour lui dénier le droit à la prime litigieuse quand la note prévoyant son attribution ne prévoyait aucun critère lié à la durée de présence du salarié dans l'entreprise, la Cour d'appel a de nouveau violé, par refus d'application, l'article 1134 du Code civil.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... (salarié) de sa demande tendant à ce que la Société MAG & PRO (employeur) soit condamnée à lui verser la somme de 5676,65 euros à titre de complément d'indemnité de préavis, et de 818,17 euros à titre de congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE le licenciement est intervenu le 4 juillet 2008, jour d'établissement de la lettre de licenciement ; que ce licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que l'employeur qui a dispensé Monsieur X... d'exécuter son préavis devait le rémunérer dans la mesure où la dispense d'exécution suppose que le salarié soit à même d'effectuer le préavis ; que Monsieur X... a été en arrêt maladie du 30 juin 2008 au 2 septembre 2008 ; que l'employeur a réglé l'indemnité compensatrice de préavis uniquement du 2 septembre au 5 octobre 2008 ;

que le contrat de travail a été suspendu par l'arrêt maladie avant même le début du préavis ; que l'employeur a normalement payé à Monsieur X... la durée du préavis que celui-ci aurait pu effectuer ;

ALORS QUE lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice ; que l'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise ; que l'indemnité de préavis se cumule avec les indemnités journalières perçues de la sécurité sociale lorsque l'arrêt de travail était dû à la faute de l'employeur ; qu'il n'appartient pas à l'employeur d'opérer une réduction sur le montant de cette indemnité dont il doit verser le montant intégral pour toute la durée pendant laquelle le préavis aurait dû être exécuté ; qu'en ne recherchant pas, comme l'y invitaient les conclusions de Monsieur X..., si son arrêt maladie intervenu pendant le préavis ne résultait pas d'un manquement de l'employeur, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1234-5 alinéa 1 du Code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... (salarié) de sa demande tendant à ce que la Société MAG & PRO (employeur) soit condamnée à lui verser la somme de 1528,45 euros au titre du droit individuel à la formation et 1 245 euros au titre du coût de la formation ;

AUX MOTIFS QUE le licenciement est intervenu le 4 juillet 2008 ; que le salarié avait alors acquis 80 heures de droit individuel à la formation ; que la lettre de licenciement l'a informé de ce droit ; que le 28 août 2008, Monsieur X... a répondu qu'il entendait utiliser ses heures de formation ; que l'employeur s'est engagé, le 5 septembre, à verser l'allocation à l'organisme de formation de son choix sur présentation d'une facture ou d'une attestation de présence ; que le salarié a envoyé un devis de formation établi par un organisme et l'employeur n'a pas répondu ; que Monsieur X... n'a pas accepté le devis et n'a pas suivi une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation ; que l'allocation sert à financer une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation ; que dans la mesure où Monsieur X... n'a pas suivi une telle action, il ne peut prétendre à l'allocation ni au remboursement du coût de la formation ;

ALORS, D'UNE PART, QUE Monsieur X... avait soutenu, dans ses conclusions d'appel, qu'au cours de son contrat de travail, l'employeur ne lui avait donné aucune information sur son droit individuel à la formation contrairement, d'une part, aux dispositions de l'article L.6323-7 du Code du travail selon lequel « L'employeur informe chaque salarié par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation » et, d'autre part, aux dispositions de la convention collective applicable qui prévoit que cette information doit être donnée par écrit au 1er janvier de chaque année ; qu'il avait précisé, dans ces mêmes écritures, que c'était au titre de ce manquement de l'employeur à cette obligation d'information qu'il sollicitait des dommages-intérêts pour un montant de 1 528,45 euros correspondant à l'allocation de formation et de 1 245 euros au titre des frais de formation ; qu'en s'abstenant de répondre à ces conclusions, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de motifs, en méconnaissance de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE selon l'article L.6323-17, alinéa 3, du Code du travail, lorsque le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, et qu'à défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur ; qu'il en résulte qu'il appartient à l'employeur de financer la formation sollicitée par le salarié après avoir au besoin répondu au devis adressé par l'organisme de formation ; qu'en opposant à Monsieur X... le fait qu'il n'avait pas répondu au devis de l'organisme de formation et qu'il n'avait en conséquence pas suivi d'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, quand elle avait également relevé que l'employeur n'avait pas répondu au devis, sans rechercher, comme l'y invitaient les conclusions du salarié, s'il ne s'en déduisait pas que l'employeur avait refusé de financer la formation, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L.6323-17, alinéa 3, du Code du travail ;

ALORS, AU DEMEURANT, QU'un motif de pure affirmation équivaut à un défaut de motifs ; qu'en affirmant, sans s'appuyer sur le moindre élément de preuve, que le salarié avait refusé le devis et que c'était pour cette raison que la formation n'avait pas eu lieu, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de motifs, en méconnaissance de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ET ALORS, ENFIN, QUE la renonciation à un droit ne peut découler que d'une manifestation claire et non équivoque de volonté ; que le seul fait pour un salarié de refuser un devis de formation qui ne le concernait pas, dès lors qu'il ne lui appartenait pas de financer la formation, ne pouvait caractériser une manifestation claire et non équivoque de renoncer à cette formation qu'il avait lui-même sollicitée ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé, par refus d'application, l'article 1134 du Code civil.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... (salarié) de sa demande tendant à ce que la Société MAG & PRO (employeur) soit condamnée à lui verser la somme de 4841,13 euros à titre de dommages-intérêts pour suppression du véhicule de service ;

AUX MOTIFS QUE le contrat de travail mettait un véhicule à la disposition du salarié pour ses déplacements professionnels ; les déplacements professionnels sont ceux effectués pour se rendre de l'entreprise sur un chantier et en revenir et non les trajets aller-retour du domicile du salarié à l'entreprise ; Joseph X... reconnaît qu'il disposait d'un véhicule de service et non d'un véhicule de fonction ; il ne démontre pas qu'en vertu d'un usage, il utilisait le véhicule de service pour les trajets séparant son domicile de l'entreprise ; Joseph X... verse un décompte établi par ses soins des kilomètres qu'il a dû effectuer avec son propre véhicule ; il s'agit toujours du même kilométrage par trajet, soit 23 kilomètres ; Joseph X... demande ainsi l'indemnisation des trajets domicile-entreprise et non l'indemnisation des trajets entreprise-chantier pour lesquels il bénéficiait toujours du véhicule de l'entreprise ; la preuve en est qu'en revenant d'un chantier, il a accidenté le véhicule de service ; ainsi, l'employeur n'a pas privé Joseph X... du véhicule auquel le contrat de travail lui donnait droit ; en conséquence, Joseph X... doit être débouté de sa demande de dommages et intérêts pour suppression du véhicule de service et le jugement entrepris doit être confirmé ;

ALORS, D'UNE PART, QU'il résulte de l'article L.3121-4 du Code du travail que les déplacements d'un salarié de son domicile à son lieu de travail ont un caractère professionnel ; qu'après avoir rappelé que le contrat de travail de Monsieur X... avait mis à sa disposition un véhicule pour ses déplacements professionnels, la Cour d'appel, qui a cependant considéré que le salarié ne pouvait utiliser ce véhicule pour ses trajets de son domicile à son lieu de travail, dès lors que, selon l'arrêt, une telle utilisation n'était prévue ni par son contrat de travail ni par un usage, a violé, l'article 1134 du Code civil et l'article L.3121-4 du Code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QU'un écrit rédigé en termes clairs et précis ne peut être dénaturé par omission ; que le contrat de travail de Monsieur X... prévoit, en son article 11, alinéa 1, que le salarié a la garde du véhicule ; qu'en omettant de prendre en considération cette disposition dont il se déduit nécessairement que le salarié pouvait et devait effectuer avec ce véhicule les déplacements à partir de son domicile, la Cour d'appel a violé, par dénaturation, l'article 1134 du Code civil ;

ET ALORS, ENFIN, QUE Monsieur X... avait soutenu que, selon le contrat de travail, c'était lui qui avait la garde du véhicule et qu'il en résultait nécessairement qu'il devait l'utiliser à partir de son domicile ; qu'en s'abstenant de répondre à ces conclusions, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de motifs en méconnaissance de l'article 455 du Code de procédure civile.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... (salarié) de sa demande tendant à ce que la Société MAG & PRO (employeur) soit condamnée à lui verser la somme de 6 588,45 euros à titre de rappel d'indemnités de prévoyance ;

AUX MOTIFS QUE, sur les indemnités de prévoyance : le 26 novembre 2008, l'organisme de prévoyance a écrit au conseil de Joseph X... qu'il avait reçu quatre nouvelles demandes pour les arrêts du 5 octobre 2006, du 17 avril 2007, du 31 janvier 2008 et du 27 juin 2008 et que les règlements correspondants seraient effectués prochainement ; le 5 février 2009, la S.A.R.L. MAG et PRO a reversé à Joseph X... les indemnités que l'organisme de prévoyance lui avait réglées en janvier 2009 ; les indemnités de prévoyance sont calculées par l'organisme de prévoyance qui en est le débiteur ; l'employeur, simple intermédiaire, est uniquement débiteur envers son salarié des indemnités qu'il reçoit de l'organisme de prévoyance ; en l'espèce, la S.A.R.L. MAG et PRO a bien reversé à Joseph X... l'intégralité des indemnités que l'organisme de prévoyance lui a payées ; Joseph X... ne peut donc rien réclamer à son employeur ; en conséquence, Joseph X... doit être débouté de sa demande en paiement des indemnités de prévoyance et le jugement entrepris doit être confirmé ;

ALORS, D'UNE PART, QUE Monsieur X... avait soutenu, dans ses conclusions d'appel, qu'alors qu'il incombait à la Société MAG & PRO de déclarer de manière exacte à l'organisme de prévoyance le montant des salaires à prendre en compte pour le calcul des indemnités de prévoyance, cette société avait, à plusieurs reprises, commis des erreurs dans le montant des salaires déclarés, dont certaines n'avaient pas été réparées par l'employeur malgré ses réclamations, et au titre desquelles il demandait une régularisation du calcul des indemnités de prévoyance réellement dues ; qu'en ne répondant pas à ces conclusions, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de motifs en méconnaissance de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ET ALORS, D'AUTRE PART, QUE Monsieur X... avait en outre soutenu, dans ses conclusions d'appel, que les salaires déclarés à l'organisme de prévoyance devaient être rectifiés par la prise en compte de la condamnation à intervenir sur les rappels d'astreinte ;

qu'ayant condamné la Société MAG & PRO à payer à Monsieur X... un rappel d'astreinte, la Cour d'appel qui s'est abstenue de rechercher si cette condamnation n'entraînait pas, par voie de conséquence, une régularisation des indemnités de prévoyance, de sorte que la demande de dommages-intérêts de ce chef n'était pas au moins partiellement fondée, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Lyon , du 17 décembre 2010