

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 4 février 2015

N° de pourvoi: 13-18.523

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00232

Publié au bulletin

Cassation

M. Frouin (président), président

SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 3231-1, L. 3231-2, D. 3231-5 et D. 3231-6 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 1er novembre 1999 par la société JSP ; que soutenant que sa rémunération était inférieure au SMIC dès lors qu'elle incluait une prime de bonus, l'intéressé a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement d'un rappel de salaire et de dommages-intérêts ; que le salarié a démissionné en cours de procédure ;

Attendu que pour dire que la prime de bonus ne doit pas être prise en compte au titre du SMIC et condamner en conséquence l'employeur au paiement de rappels de salaire, l'arrêt retient que la prime de bonus litigieuse n'avait aucun caractère prévisible, son montant étant fort variable, que le barème selon lequel elle était calculée n'était pas défini par un accord collectif, et que son montant ne dépendait pas uniquement de la production du salarié dès lors que le tonnage produit était aussi fonction de contraintes imposées par d'autres services ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'il résultait de ses constatations que la prime était déterminée en fonction du tonnage produit auquel participait le salarié, de sorte qu'elle constituait la contrepartie d'un travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation prononcée du chef des dispositions de l'arrêt relatives au paiement d'un rappel de salaire, entraîne par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, celle des dispositions relatives au paiement de dommages-intérêts pour préjudice subi et à la rupture du contrat de travail ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 3 avril 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, 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 M. X... 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 cassé ;

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

Moyens produits par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils, pour la société JSP.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la « prime bonus » ne devait pas être prise en compte dans le calcul destiné à la vérification du respect du SMIC et d'AVOIR, en conséquence, condamné la société JSP à payer à Monsieur X... les sommes de 8.377,25 € à titre de rappel de salaire pour la période comprise entre 2004 et 2010 et 837,72 € au titre des congés payés y afférents ;

AUX MOTIFS QUE « sur la prime de bonus, que par lettre du 1er décembre 2010, l'Inspection du Travail du département du Rhône a attiré l'attention de la SARL JSP sur le fait que la prime de bonus dont le calcul dépend d'éléments sur lesquels les salariés n'influent pas, ne peut être intégrée dans la rémunération de base devant être comparée au SMIC ; qu'il ressort du dossier et des débats que la prime de bonus litigieuse n'avait aucun caractère prévisible, son montant étant fort variable, que le barème selon lequel elle

était calculée n'était pas défini par un accord collectif, et que son montant ne dépendait pas uniquement de la production du salarié dès lors que le tonnage produit était aussi fonction de contraintes imposées par d'autres services ; qu'en conséquence, c'est à bon droit que le Conseil de prud'hommes a considéré que la prime de bonus litigieuse ne pouvait être intégrée dans le salaire minimum perçu par l'intimé et que la rémunération de base de ce dernier était dès lors inférieure au SMIC ; que les juges du premier degré ont exactement apprécié le préjudice qui a ainsi été causé au salarié et que leur décision sera donc intégralement confirmée » ;

ET AUX MOTIFS, À LES SUPPOSER IMPLICITEMENT ADOPTÉS DES PREMIERS JUGES QUE « les modalités d'application et de détermination du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance sont détaillées par les articles L 3231-1 et suivants du Code du Travail ; qu'il est constant que l'obligation de rémunérer un salarié à un niveau au moins égal au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance est un principe d'ordre public quelque soit les stipulations de son contrat de travail ; qu'au regard de l'article D 3231-6 du Code du Travail, qu'outre le salaire de base, les éléments à prendre en considération pour le calcul du salaire minimum sont les avantages en nature et les majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, à l'exclusion des sommes versées au titre de remboursement de frais, des majorations pour heures supplémentaires et de la prime de transport ; que pour évaluer le montant du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance, l'employeur peut prendre en considération : -les primes de vacances ou de fin d'année (13ème mois par exemple) uniquement pour le mois de leur versement, -les compensations pour réduction d'horaire, -les majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (primes, indemnités, remboursement de frais ne correspondant pas à une dépense effective...), -les avantages en nature, les pourboires, -les primes de rendement individuelles ou collectives (rendement global d'une équipe), et les primes de production ou de productivité constituant un élément prévisible de rémunération, - la prime de polyvalence, compensant la formation du salarié à plusieurs postes de travail et la part individualisée de sa rémunération résultant de sa performance dans le travail ; qu'en revanche, ne doivent pas être pris en compte : -les primes d'ancienneté et d'assiduité, -les remboursements de frais effectivement supportés par le salarié, -les primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par le salarié du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement), -les majorations pour heures supplémentaires, les majorations pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit, -les primes liées à la situation géographique (insularité, barrages, chantiers), -les primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, insalubrité...), -les primes liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats, - les primes de transport, - la participation, l'intéressement ; qu'en l'espèce, Monsieur X... prétend que le bonus de production qu'il perçoit chaque mois ne pourrait pas être pris en compte pour le calcul de la rémunération mensuelle brute de base, de sorte que sa rémunération de référence serait inférieure au SMIC ; que la SARL JSP reconnaît dans ses écritures qu'il ne lui est pas possible de mesurer précisément un rendement individuel de ses salariés puisque la production est le fruit d'un travail d'équipe impliquant tant les salariés affectés à celle-ci que ceux relevant de la préparation ou de l'expédition ; que la prime dite bonus est bien déterminée sur le rendement global d'une équipe ; que la SARL JSP indique que la prime dite bonus est calculée sur le tonnage variable produit par les salariés, ce qui apparaît comme aléatoire et imprévisible compte tenu que c'est l'employeur qui décide de la quantité donnée et à produire ; qu'il apparaît que la prime dite bonus n'est pas fonction de la prestation de travail personnelle de chaque salarié, qu'elle dépend de facteurs sur lesquels les salariés n'avaient pas d'influence directe ; que cette

prime dite bonus ne peut à l'évidence être considérée comme un élément de salaire valable à retenir pour le calcul du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance ; qu'au regard de ce qui précède et hors la prime dite bonus, que Monsieur X... n'était pas rémunéré à un niveau au moins égal au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance ; qu'en conséquence, au regard des taux du SMIC en vigueur depuis août 2004 et après vérification des bulletins de salaire, la SARL JSP sera condamnée à verser à Monsieur X... les sommes suivantes : 2004 : rappel de salaire 764,41 €, d'août à décembre, congés payés afférents : 76,44 € ; 2005 : rappel de salaire 1.137,51 €, congés payés afférents : 113,71 € ; 2006 : rappel de salaire 1.210,32 €, congés payés afférents : 121,03 € ; 2007 : rappel de salaire : 1.210,32 €, congés payés afférents : 121,03 €, heures supplémentaires : 39,91 €, congés payés afférents : 3,99 € ; 2008 : rappel de salaire : 1.322,55 €, congés payés afférents : 132,25 €, heures supplémentaires : 55,72 €, congés payés afférents : 5,57 € ; 2009 : rappel de salaire : 1.463,28 €, congés payés afférents : 146,32 €, heures supplémentaires : 13 €, congés payés afférents : 1,30 €, 2010 : rappel de salaire de janvier à septembre : 1.160,23 €, congés payés afférents : 116,02 € » ;

1°/ ALORS, DE PREMIÈRE PART, QU'en se fondant, pour dire que la prime de bonus litigieuse ne devait pas être incluse dans l'assiette du SMIC, sur la lettre de l'inspection du travail en date du 1er décembre 2010, cependant que cette correspondance émanant de l'autorité administrative était impuissante à régler le litige dont elle était saisie et qu'il lui incombait de trancher conformément aux règles de droit qui lui sont applicables, la cour d'appel a violé l'article 12 du Code de procédure civile, ensemble la loi des 16 et 24 août 1790 ;

2°/ ALORS, DE DEUXIÈME PART, QUE le caractère variable d'une prime n'est pas de nature à justifier son exclusion de l'assiette du SMIC dès lors qu'elle est déterminée par des éléments objectifs et qu'elle n'est, dès lors, pas aléatoire ; qu'en se fondant sur ce seul fait pour affirmer que le montant de la prime de bonus litigieuse n'étant pas « prévisible », elle devait être exclue de l'assiette du SMIC, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants et a ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article D. 3231-6 du Code du travail ;

3°/ ALORS, DE TROISIÈME PART, QUE le salaire horaire à prendre en considération pour vérifier l'application du SMIC est celui qui correspond à une heure de travail effectif, « compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire » ; que le texte ne s'oppose pas à la prise en compte des « majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire » résultant d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur ; qu'en se fondant, pour dire que la prime de bonus litigieuse ne devait pas être intégrée dans le calcul destiné à vérifier le respect du SMIC, sur le fait que le barème selon lequel elle était calculée n'était pas défini par un accord collectif, la cour d'appel a ajouté à l'article D. 3231-6 du Code du travail une condition qu'il ne prévoit pas, et a ainsi violé ce texte par fausse interprétation ;

4°/ ALORS, DE QUATRIÈME PART, QUE doivent être incluses dans le calcul destiné à la vérification du respect du SMIC les primes dont le montant est lié à la prestation de travail du salarié ; que le seul fait qu'une prime, déterminée en fonction du tonnage produit, soit « aussi » fonction, par là-même, des contraintes imposées par d'autres services ainsi que des décisions de l'employeur concernant les quantités à produire, ne suffit pas à

démontrer l'absence de lien de la prime avec la prestation de travail du salarié ; qu'en décidant au contraire que la « prime de bonus » litigieuse ne devait pas être prise en compte dans le calcul destiné au respect du SMIC, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants et pour cette raison supplémentaire, a privé sa décision de base légale au regard de l'article D. 3231-6 du Code du travail.

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société JSP à payer à Monsieur X... la somme de 6.000 € à titre de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « les juges du premier degré ont exactement apprécié le préjudice qui a ainsi été causé au salarié et que leur décision sera intégralement confirmée » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTÉS DES PREMIERS JUGES QUE « au vu de l'article L. 1222-1 du Code du travail qui stipule que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi, que Monsieur X... est bien fondé dans sa demande de dommages et intérêts en raison du préjudice financier et moral qu'il a subi ; »

ALORS, D'UNE PART QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation entraînera, par voie de conséquence, cassation de l'arrêt en ce qu'il a condamné la société JSP à payer une somme à titre de dommages et intérêts, conformément à l'article 624 du Code de procédure civile ;

ALORS, D'AUTRE PART ET SUBSIDIAIREMENT QUE les juges du fond qui accordent le paiement d'une somme déterminée ne peuvent allouer des dommages et intérêts distincts des intérêts moratoires sans constater l'existence, pour le créancier, d'un préjudice indépendant du retard apporté au paiement par le débiteur et causé par sa mauvaise foi ; qu'en accordant à Monsieur X..., en sus du rappel de salaire qu'elle estimait lui être dû, une somme à titre de dommages et intérêts sans caractériser la mauvaise foi du débiteur ni le préjudice subi par le salarié, indépendamment du retard apporté au paiement par le débiteur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1153 du Code civil.

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la démission de Monsieur X... devait produire les effets d'un licenciement injustifié et d'AVOIR, en conséquence, condamné la société JSP à lui payer les sommes de 11.542,05 € à titre d'indemnité légale de licenciement et 8.500 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement injustifié ;

AUX MOTIFS QUE « sur la rupture du contrat de travail, que compte tenu du conflit

persistant entre l'employeur et le salarié au sujet de la rémunération de ce dernier, la démission de Youssef X... présente un caractère équivoque ; qu'elle doit dès lors s'analyser en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ; que cette prise d'acte était justifiée dès lors que l'employeur s'est toujours refusé à verser au salarié une rémunération de base au moins égale au SMIC, ce malgré la décision des juges de première instance ; que la SARL JPS sera donc condamnée à payer à l'intimé la somme de 11.542,05 € à titre d'indemnité légale de licenciement ; que par application de l'article L. 1235-3 du Code du Travail la société appelante sera en outre condamnée à lui payer la somme de 8.500 € à titre de dommages et intérêts, le salaire de base de l'intéressé s'élevant à la somme brute de 1.398,37 € » ;

1°/ ALORS, TOUT D'ABORD, QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation entraînera par voie de conséquence, conformément à l'article 624 du Code de procédure civile, cassation de l'arrêt en ce qu'il a dit que la rupture du contrat de travail devait produire les effets d'un licenciement injustifié ;

2°/ ALORS, ENSUITE, QUE lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou de manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission ; qu'en l'espèce, il était constant que Monsieur X... avait démissionné sans faire état d'aucun grief à l'encontre de son employeur, et que le jugement qui avait condamné l'employeur à lui payer un rappel de salaire au titre du SMIC, que la cour d'appel a confirmé purement et simplement sur ce point, était assorti de l'exécution provisoire ; qu'il n'était, par ailleurs, pas allégué que la société JSP ait refusé de s'y conformer dans l'attente de la décision à intervenir de la cour d'appel ; qu'en s'abstenant de préciser en quoi, au vu de ces faits constants aux débats dont il résultait qu'à la date de la démission Monsieur X... avait reçu le paiement des sommes qui lui étaient dues, le seul exercice par l'employeur d'une voie de recours était de nature à rendre équivoque la démission du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et L. 1237-1 du Code du travail ;

3°/ ALORS, ENFIN, QUE ne constitue pas une faute de nature à justifier la rupture du contrat de travail le fait, de la part de l'employeur qui a exécuté une condamnation exécutoire par provision, de soumettre la question du bien-fondé de la condamnation à l'appréciation d'une cour d'appel ; qu'en jugeant que la démission de Monsieur X... devait être considérée comme une prise d'acte justifiée par les manquements de l'employeur cependant qu'à la date où elle avait été émise le salarié avait, en exécution du jugement assorti de l'exécution provisoire, perçu les sommes qu'il réclamait et que le seul exercice d'une voie de recours ne pouvait constituer l'employeur en faute, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales de ses propres constatations au regard des articles L. 1221-1 du Code du travail et 1134 du Code civil.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Lyon , du 3 avril 2013

