

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 16 mai 2012

N° de pourvoi: 10-24308

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de président), président

Me Bertrand, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, 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 19 juin 2006 comme vendeur principal (statut agent de maîtrise) par la société Serpie et ayant vu son contrat de travail transféré en juillet 2007 à la Société d'exploitation des boutiques à enseigne Sedao (la société Sebes), a été promu, à compter du 1er septembre 2007, responsable de boutique (statut cadre) ; que, par lettre du 21 septembre 2007, la société Sebes a mis fin à cette nouvelle fonction, le salarié devant retrouver son poste antérieur de vendeur principal ; que, le 5 novembre 2007, M. X... a pris acte de la rupture de son contrat de travail, aux torts de l'employeur ; que la société Sebes a été absorbée en juin 2009 par la société Sedao international, laquelle a été placée en liquidation judiciaire avec pour liquidateur judiciaire la société Moyrand-Bally ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu que si au cours de l'exécution du contrat de travail l'employeur peut assortir sa décision d'affectation d'un salarié à un nouveau poste de travail emportant modification du contrat de travail d'une période probatoire, une telle condition requiert l'accord exprès du salarié ;

Attendu que pour limiter le rappel de salaire dû au salarié, en raison de sa promotion au poste de responsable de boutique, à la période du 1er au 21 septembre 2007, l'arrêt énonce qu'en l'espèce la période d'essai contractuelle correspond à une promotion professionnelle en cours de contrat et doit être qualifiée de période probatoire dont la rupture a pour seul effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures ; que M. X... ne conteste pas sérieusement que cette décision est intervenue pendant la période probatoire ; qu'ainsi l'employeur qui a mis fin aux fonctions de cadre de M. X... et l'a maintenu dans ses fonctions d'adjoint n'a pas commis de manquement dans l'exécution du contrat ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors qu'il lui appartenait de rechercher si la période probatoire

avait fait l'objet d'un accord exprès du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Et sur le troisième moyen :

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que l'arrêt alloue un rappel de salaire au salarié mais le déboute de sa demande en paiement des congés payés afférents ;

Qu'en statuant ainsi, sans donner aucun motif au soutien du dispositif de son arrêt, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ;

Et sur les quatrième et cinquième moyens :

Vu l'article 624 du code de procédure civile ;

Attendu que la cassation des dispositions de l'arrêt relatives à la rétrogradation du salarié entraîne par voie de conséquence la cassation des dispositions relatives à la rupture du contrat de travail ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que la prise d'acte de la rupture s'analyse en une démission et en ce qu'il déboute M. X... de ses demandes d'indemnités à ce titre et en paiement d'un rappel de salaire et congés payés afférents, l'arrêt rendu le 22 octobre 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ; 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 Poitiers ;

Condamne la société Moyrand-Bally, ès qualités de liquidateur judiciaire, aux dépens ;

Vu les articles 700 du code de procédure civile et 37 de la loi du 10 juillet 1991, la condamne à payer à la SCP Masse-Dessen et Thouvenin 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 M. Bailly, conseiller le plus ancien en ayant délibéré, conformément à l'article 456 du code de procédure civile, en l'audience publique du seize mai deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur M'Hamed X... de sa demande en paiement d'un rappel d'heures supplémentaires et des congés payés y afférents.

AUX MOTIFS QUE l'employeur reconnaît avoir réglé tardivement les heures supplémentaires dues au salarié ; que ce dernier a adressé à l'employeur deux courriers à la fin du mois d'octobre 2007 en réclamant le paiement ; que malgré ces demandes, elles n'ont été versées que le 31 janvier 2008 à l'issue de la rupture ; que le grief allégué est, donc, établi ; que toutefois, il ne constitue pas à lui seul un motif suffisamment grave de rupture du contrat de travail dans la mesure où la situation a été régularisée dans un délai raisonnable ; qu'en revanche, le salarié est mal fondé à réclamer le paiement d'autres heures alors qu'il ressort du solde de tout compte que l'employeur l'a rempli de ses droits.

ALORS QUE selon l'article L. 122-17 du Code du travail dans sa rédaction applicable à l'époque des faits, le reçu pour solde de tout compte n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent ; qu'en opposant un solde de tout compte à Monsieur M'Hamed X... pour refuser d'examiner la demande de ce dernier au titre des heures supplémentaires effectuées, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-17 du Code du travail dans sa rédaction issue de la loi de modernisation sociale 2002-73 du 17 janvier 2002.

ET ALORS en toute hypothèse QU'en se fondant sur l'existence d'un solde de tout compte

pour dire le salarié rempli de ses droits, la Cour d'appel qui n'a pas précisé les termes dans lesquels ce solde avait été rédigé, n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 122-17 du Code du travail dans sa rédaction issue de la loi de modernisation sociale 2002-73 du 17 janvier 2002.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR limité à 235, 93 euros la somme due à Monsieur M'Hamed X... à titre de rappel de salaires.

AUX MOTIFS QUE s'agissant de la classification du poste de M. X..., il est admis que ce dernier a été embauché à compter du 1er septembre 2007 en qualité de responsable de boutique avec le statut de cadre et une rémunération brute mensuelle de 2000 euros ; que toutefois, l'employeur a adressé, le 21 septembre 2007, à M. X... un courrier ainsi rédigé : « Suite à nos divers entretiens, nous vous confirmons que nous mettons un terme à votre fonction de responsable de magasin. Nous considérons que votre expérience de la gestion administrative de la fonction n'est pas au niveau de nos attentes. Néanmoins, au regard de votre qualité commerciale envers nos clients et de votre animation du lieu de vente, nous vous confirmons que nous vous maintenons à votre poste d'adjoint. Par ailleurs, nous vous faisons savoir que nous allons lancer un recrutement de responsable de magasin et nous comptons sur vous pour assurer cette transition » ; que dès lors qu'en l'espèce, la période d'essai contractuelle correspond à une promotion professionnelle en cours de contrat, celle-ci doit être qualifiée de période probatoire dont la rupture a pour seul effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures ; que M. X... ne conteste pas sérieusement que cette décision est intervenue pendant la période probatoire ; qu'il s'ensuit que l'employeur qui a mis fin aux fonctions de cadre de M. X... et l'a maintenu dans ses fonctions d'adjoint n'a pas commis de manquement dans l'exécution du contrat ; que toutefois, le salarié soutient qu'ayant assumé de fait la responsabilité de la boutique jusqu'à la fin du mois d'octobre 2007, il aurait du bénéficier du statut correspondant ; mais que l'employeur fait valoir, à juste titre, que la qualité d'adjoint et de vendeur principal au sens de la convention collective, dans lesquelles M. X... avait été réintégré depuis le 21 septembre 2007 permettait de lui confier la gestion quotidienne de la boutique dans l'attente de la nomination d'un nouveau responsable intervenue le 31 octobre suivant ; qu'en tout état de cause, il est normal que la nomination d'un nouveau responsable se soit traduite par une reprise de certaines activités assumées pendant l'intérim par M. X... ; qu'il y a lieu, en conséquence, de rejeter la demande de requalification du poste de M. X... et de rappel de salaires en résultant pour le période du 21 septembre au 31 octobre 2007 ; que de même, le grief de retrait de attributions du salarié n'est pas fondé ; qu'il n'en demeure pas moins que ce dernier pouvait prétendre au statut de cadre entre le 1er et le 21 septembre ; que si l'intéressé a perçu au mois de septembre un salaire brut de 1774, 07 euros, l'application de la grille de la convention collective aurait dû conduire à lui régler un salaire de 2010 euros ; qu'il reste, donc, dû au salarié la somme de 235, 93 euros.

ALORS QUE pour dire l'employeur fondé à retirer ses fonctions de responsable de magasin à Monsieur M'Hamed X... et à le rétrograder au poste de vendeur principal, la Cour d'appel a cru pouvoir dire ces mesures intervenues en cours de période probatoire ; qu'en statuant ainsi sans préciser le document par lequel les parties auraient convenu d'une période probatoire et sans davantage préciser les stipulations dont il résulterait que la promotion au poste de responsable de magasin était assortie d'une période probatoire, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 1134 du Code civil.

ET ALORS QUE le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que le salarié avait été maintenu dans les fonctions de responsable de magasin après en avoir été déchu par courrier du 21 septembre 2007 et que sa promotion au poste de responsable de magasin avait pour seul objet de lui faire assurer l'intérim dans l'attente du recrutement d'un nouveau responsable de magasin,

circonstances caractérisant le détournement de la période probatoire par l'employeur ; qu'en fondant néanmoins sa décision sur l'existence de cette période probatoire, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil.

ALORS enfin QU'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que le salarié a été maintenu dans les fonctions de responsable de magasin après en avoir été déchu par courrier du 21 septembre 2007 ; qu'en le déboutant de sa demande en paiement d'un rappel de salaire au titre de cette période courant à compter du 21 septembre 2007, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur M'Hamed X... de sa demande en paiement de congés payés afférents au rappel de salaire alloué.

AUX MOTIFS QU'il n'en demeure pas moins que ce dernier pouvait prétendre au statut de cadre entre le 1er et le 21 septembre ; que si l'intéressé a perçu au mois de septembre un salaire brut de 1774, 07 euros, l'application de la grille de la convention collective aurait dû conduire à lui régler un salaire de 2010 euros ; qu'il reste, donc, dû au salarié la somme de 235, 93 euros.

ALORS QUE tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; qu'en déboutant Monsieur M'Hamed X... de sa demande en paiement des congés payés afférents au rappel de salaires alloué, la Cour d'appel qui n'a donné aucun motif à sa décision de ce chef a méconnu les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur M'Hamed X... de ses demandes tendant au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, des congés payés y afférents, et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

AUX MOTIFS QUE M. X... réclame le paiement de jours de réduction du temps de travail en s'appuyant sur les conditions contractuelles de son prédécesseur, M. Z... ; mais que celui-ci bénéficiait d'un statut de cadre et d'un forfait jours au titre de la réduction du temps de travail ; que ce dispositif n'est pas applicable à la situation de M. X... eu égard à la période de trois semaines pendant laquelle il a bénéficié de ce statut ; que sa demande sera, donc, rejetée.

ALORS QUE se fondant sur les dispositions de la convention collective des entreprises de vente à distance, Monsieur M'HAMED X... poursuivait le paiement de jours de jours de RTT conformément aux conditions de travail de son prédécesseur ; qu'en retenant, pour le débouter de ce chef de demande, que Monsieur M'HAMED X... n'avait occupé ce poste que pendant trois semaines, la Cour d'appel a statué par un motif inopérant en violation de l'article 455 du Code de procédure civile.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur M'Hamed X... de ses demandes tendant au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, des congés payés y afférents, et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

AUX MOTIFS QUE les parties conviennent que la rupture est intervenue à compter de la prise d'acte en date du 5 novembre 2007 ; que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ; que M. X... formule trois griefs dans la lettre de prise d'acte :- le non paiement d'heures supplémentaires,- le non paiement d'un salaire correspondant à son statut de cadre,- la suppression de ses attributions de responsable de boutique ; que sur le premier point, l'employeur reconnaît avoir réglé tardivement les heures supplémentaires dues au salarié ; que ce dernier a adressé à l'employeur deux courriers à la fin du mois d'octobre 2007 en réclamant le

paiement ; que malgré ces demandes, elles n'ont été versées que le 31 janvier 2008 à l'issue de la rupture ; que le grief allégué est, donc, établi ; que toutefois, il ne constitue pas à lui seul un motif suffisamment grave de rupture du contrat de travail dans la mesure où la situation a été régularisée dans un délai raisonnable ; qu'en revanche, le salarié est mal fondé à réclamer le paiement d'autres heures alors qu'il ressort du solde de tout compte que l'employeur l'a rempli de ses droits ; que s'agissant de la classification du poste de M. X..., il est admis que ce dernier a été embauché à compter du 1er septembre 2007 en qualité de responsable de boutique avec le statut de cadre et une rémunération brute mensuelle de 2000 euros ; que toutefois, l'employeur a adressé, le 21 septembre 2007, à M. X... un courrier ainsi rédigé : « Suite à nos divers entretiens, nous vous confirmons que nous mettons un terme à votre fonction de responsable de magasin. Nous considérons que votre expérience de la gestion administrative de la fonction n'est pas au niveau de nos attentes. Néanmoins, au regard de votre qualité commerciale envers nos clients et de votre animation du lieu de vente, nous vous confirmons que nous vous maintenons à votre poste d'adjoint. Par ailleurs, nous vous faisons savoir que nous allons lancer un recrutement de responsable de magasin et nous comptons sur vous pour assurer cette transition » ; que dès lors qu'en l'espèce, la période d'essai contractuelle correspond à une promotion professionnelle en cours de contrat, celle-ci doit être qualifiée de période probatoire dont la rupture a pour seul effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures ; que M. X... ne conteste pas sérieusement que cette décision est intervenue pendant la période probatoire ; qu'il s'ensuit que l'employeur qui a mis fin aux fonctions de cadre de M. X... et l'a maintenu dans ses fonctions d'adjoint n'a pas commis de manquement dans l'exécution du contrat ; que toutefois, le salarié soutient qu'ayant assumé de fait la responsabilité de la boutique jusqu'à la fin du mois d'octobre 2007, il aurait du bénéficier du statut correspondant ; mais que l'employeur fait valoir, ajuste titre, que la qualité d'adjoint et de vendeur principal au sens de la convention collective, dans lesquelles M. X... avait été réintégré depuis le 21 septembre 2007 permettait de lui confier la gestion quotidienne de la boutique dans l'attente de la nomination d'un nouveau responsable intervenue le 31 octobre suivant ; qu'en tout état de cause, il est normal que la nomination d'un nouveau responsable se soit traduite par une reprise de certaines activités assumées pendant l'intérim par M. X... ; qu'il y a lieu, en conséquence, de rejeter la demande de requalification du poste de M. X... et de rappel de salaires en résultant pour le période du 21 septembre au 31 octobre 2007 ; que de même, le grief de retrait de attributions du salarié n'est pas fondé ; qu'il n'en demeure pas moins que ce dernier pouvait prétendre au statut de cadre entre le 1er et le 21 septembre ; que si l'intéressé a perçu au mois de septembre un salaire brut de 1774, 07 euros, l'application de la grille de la convention collective aurait dû conduire à lui régler un salaire de 2010 euros ; qu'il reste, donc, dû au salarié la somme de 235, 93 euros ; que cependant, au regard de la brièveté de la période considérée, ce manquement n'est pas suffisamment grave pour justifier une rupture aux torts de l'employeur ; qu'au vu de ces éléments, la cour estime que M. X... a pris l'initiative de la rupture car il n'a pas accepté d'être réintégré dans ses anciennes fonctions ; que dès lors que cette réintégration a été jugée bien fondée, la prise d'acte doit s'analyser comme une démission ; que le jugement sera infirmé sur ce point ; que M. X... réclame le paiement de jours de réduction du temps de travail en s'appuyant sur les conditions contractuelles de son prédécesseur, M. Z... ; mais que celui-ci bénéficiait d'un statut de cadre et d'un forfait jours au titre de la réduction du temps de travail ; que ce dispositif n'est pas applicable à la situation de M. X... eu égard à la période de trois semaines pendant laquelle il a bénéficié de ce statut ; que sa demande sera, donc, rejetée ; que M. X... justifie ne pas avoir été affilié à la mutuelle MEDERIC par l'employeur alors que les cotisations correspondantes ont été prélevées sur son salaire ; qu'il sera donc fait droit la demande de remboursement des cotisations et du préjudice subi ainsi qu'il suit au dispositif de la présente décision.

ALORS QUE le retard dans le paiement du salaire caractérise à lui seul un manquement de l'employeur à une obligation essentielle du contrat de travail justifiant la prise d'acte de la rupture par le salarié aux torts exclusifs de l'employeur ; qu'en jugeant que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié s'analysait en une démission après avoir constaté que l'employeur avait un retard de quatre mois dans le paiement des heures supplémentaires, qu'il n'avait toujours pas, à la date de la décision, réglé au salarié le montant des salaires dus au titre de sa nouvelle qualification et qu'il avait de surcroît prélevé sur le salaire de Monsieur M'Hamed X... des cotisations au titre d'une mutuelle à laquelle il ne l'avait jamais affilié, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations au regard des articles 1134 du Code civil et L. 1221-1, L. 1231-1, L. 1232-1 et L. 1235-3 du Code du travail.

ET ALORS en tout cas QUE la cassation à intervenir sur l'un ou l'autre des précédents moyens, relatifs aux heures supplémentaires non payées, à la modification unilatérale de la qualification professionnelle et au défaut de paiement des salaires correspondants, emportera par voie de conséquence et en application des dispositions de l'article 624 du Code de procédure civile la cassation du chef du dispositif critiqué au présent moyen.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Bordeaux du 22 octobre 2009