

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 6 avril 2011

N° de pourvoi: 09-66818

Publié au bulletin

Cassation partielle sans renvoi

Mme Collomp (président), président

Me Blondel, SCP Waquet, Farge et Hazan, 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 1er décembre 1989 par la société Ouest coating en qualité d'ingénieur ; que courant 2006, la société a souhaité faire évoluer les fonctions et les attributions du salarié qui s'y est refusé au motif qu'il s'agissait d'une rétrogradation ; que par lettre du 29 septembre 2006, l'employeur a mis le salarié en demeure d'accepter ses nouvelles conditions de travail ; qu'à la suite de son refus, l'employeur a, le 20 octobre 2006, procédé à son licenciement pour faute grave ; que contestant cette mesure et estimant ne pas avoir été rempli de ses droits, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer diverses sommes à titre d'indemnité de licenciement, de dommages-intérêts, d'indemnité de préavis et congés payés afférents, alors selon le moyen :

1°/ que l'employeur est en droit, dans le cadre de son pouvoir de direction, de procéder à la réorganisation des tâches et des responsabilités confiées à un cadre dès lors qu'elles sont conformes à sa qualification et que restent inchangées sa classification et sa rémunération ; que le retrait de tâches qui correspondent à une responsabilité accessoire n'est pas constitutive d'une modification du contrat de travail ; qu'en l'espèce, la société Ouest coating a renforcé, en 2006, les responsabilités techniques et financières de M. X..., directeur adjoint de production : responsabilité générale des moyens de production et amélioration de produits, élaboration des procédures de maintenance, développement de l'atelier, amélioration des coûts de production, du rendement, de la gestion des stocks, etc. ; qu'en décidant cependant que le retrait de « la planification des ressources humaines et matérielles, le suivi de la fabrication, la formation du personnel de production et la maintenance générale » constituait une modification de son contrat de travail par diminution de ses responsabilités, tout en constatant qu'une telle réorganisation de ses

tâches et responsabilités n'avaient pas eu de répercussion sur sa qualification et sa rémunération, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

2/ que n'est pas constitutive d'une modification du contrat de travail d'un supérieur hiérarchique, le transfert à son subordonné de missions qui lui étaient antérieurement confiées, dès lors qu'il conserve son autorité et que restent inchangées sa qualification, sa classification et sa rémunération ; qu'en décidant que le retrait de la responsabilité de la planification et de l'organisation des ressources humaines et matérielles de l'atelier production à M. X..., directeur adjoint de production, constituait une modification de son contrat de travail, tout en constatant que cette responsabilité avait été confiée à M. Y..., chef d'atelier production, sur lequel M. X..., son supérieur hiérarchique conservait tout contrôle, et que le transfert de cette responsabilité n'avait eu aucune répercussion sur sa qualification et sa rémunération, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a encore violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

3/ que la lettre de licenciement reprochait à M. X... d'une part son refus de la modification de ses conditions de travail et d'autre part « (son) attitude récurrente d'opposition et/ ou de critique ainsi que (son) incorrection constatée à de trop nombreuses reprises » ; qu'en énonçant que M. X... n'a pas été licencié à cause de son comportement mais pour refus d'accepter le changement de fonctions rendu nécessaire à la fois par la nouvelle organisation mise en oeuvre et par son attitude, la cour d'appel a méconnu les termes du litige tels que fixés par la lettre de licenciement et a violé l'article L. 1232-6 du code du travail ;

4°/ qu'une pétition signée par les salariés, quand bien même serait-elle dactylographiée par l'employeur, n'est pas en soi irrégulière et constitue un mode valable de preuve ; qu'en écartant la pétition du 26 juillet 2006 signée par la quasi-totalité des salariés de la société Ouest coating qui attestait du comportement agressif et grossier de M. X... tant à l'égard du personnel que de la direction de l'entreprise, au motif qu'elle aurait été dactylographiée par la direction, la cour d'appel a violé ensemble les articles 1315 du code civil et l'article 202 du code de procédure civile ;

5/ qu'en toute hypothèse, en ne précisant pas si elle statuait en fait ou en droit pour écarter la pétition dactylographiée, signée par la quasi-totalité des salariés et produite par la société Ouest coating, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1315 du code civil ;

6/ qu'au nombre des attestations de salariés versées aux débats par la société Ouest coating, M. Z... indique « depuis le mois de mars 2006, M. X... porte un désintérêt total aux activités de Ouest coating, ainsi que de ne pas respecter la venue de clients importants en ayant une attitude néfaste (pieds sur le bureau, bras derrière la tête), etc » et fait état « d'un conflit avec la direction et les ouvriers dans le but de déstabiliser l'organisation » ; que M. A... atteste que M. X... « aimait mieux regarder Internet ou mettre les pieds sur le bureau quand les clients venaient visiter Ouest coating » et que son but était de couler la société ; qu'à 57 ans, M. X... lui avait dit « moi maintenant je m'en fous, pourvu qu'ils me virent pour toucher une bonne prime de licenciement » ; que M. B... fait état de divers manquements de M. X... : « attitude despotique avec le personnel atelier, manque de respect envers ses subalternes, attitude caractérielle entraînant des situations relationnelles très délicates, réfractaire à tout changement d'organisation ou d'amélioration des conditions de travail, peu impliqué dans l'activité atelier et la formation des nouveaux personnels » ; qu'en écartant toutes les attestations au motifs qu'elles ne font état d'aucuns faits précis, circonstanciés et datés, la cour d'appel les a dénaturées et a violé l'article 1134 du code civil ;

7°/ que caractérise une faute grave du salarié, son attitude systématique d'opposition à la direction ainsi que son incorrection et les provocations répétées à l'égard de collègues de travail ; que la société Ouest coating a fait valoir que l'attitude provocatrice et injurieuse de M. X... à l'égard du personnel et de la direction de l'entreprise, alors âgé de 57 ans, était

dictée par son intention de quitter l'entreprise en créant artificiellement, en 2006, un grief de licenciement ; qu'en se bornant à relever que M. X... n'avait jamais fait l'objet de remarques ou d'observations en 17 ans de carrière, ou encore qu'il aurait été lui-même victime de deux incidents, pour en déduire qu'aucune faute de sa part n'est caractérisée sans s'expliquer sur la volonté de M. X... de créer artificiellement un motif de licenciement, en adoptant un comportement volontairement agressif, provocateur et injurieux, constitutif d'une faute grave, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel a constaté que, d'une part, le salarié, s'était vu retirer notamment toute responsabilité au niveau de la planification et de l'organisation des ressources humaines et matérielles, avait cessé d'avoir les fonctions d'encadrement qu'il assurait depuis de nombreuses années et s'était heurté à l'interdiction d'accéder à l'atelier, et, d'autre part, que la planification des ressources matérielles, le suivi de la fabrication, la formation du personnel de production et la maintenance générale avaient été confiées à un autre salarié ; que la cour d'appel a pu en déduire qu'une telle diminution des responsabilités et des prérogatives du salarié constituait une modification du contrat de travail ;

Attendu, ensuite, que recherchant la véritable cause du licenciement, la cour d'appel a retenu que le salarié n'avait pas été licencié à cause de son comportement mais en raison de son refus d'accepter la modification du contrat de travail ;

Attendu, enfin, qu'après avoir examiné, sans les dénaturer ni être tenu de s'expliquer sur ceux qu'elle décidait d'écarter, les éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, qui n'était pas tenue d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties, a, dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, estimé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

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

Mais, sur le troisième moyen :

Vu l'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 ;

Attendu qu'il résulte de ce texte que, pour les entreprises dont l'effectif était au plus égal à vingt salariés à la date de promulgation de la loi, dans l'attente de la convention ou de l'accord collectif fixant, conformément à l'article L. 212-5 du code du travail, le taux de majoration applicable aux heures supplémentaires, le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires applicables aux entreprises de vingt salariés au plus était fixé, par dérogation aux dispositions de cet article, à 10 % ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer une certaine somme à titre de rappel de salaire, l'arrêt retient que compte tenu des dispositions de la loi Aubry II et de la loi du 31 mars 2005, qui a prolongé le régime transitoire prévoyant un taux de bonification dans les entreprises de un à vingt salariés, M. X... est fondé à obtenir un rappel de salaire à ce titre pour l'année 2006, l'effectif de la société ne dépassant pas vingt salariés les années précédentes ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'effectif de l'entreprise doit être apprécié au 31 mars 2005, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et attendu qu'en application de l'article 627 du code de procédure civile, la Cour de

cassation est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, par voie de retranchement, en ce qu'il a condamné la société Ouest coating à payer à M. X... la somme de 683, 53 euros au titre de rappels de salaire liés à la bonification des heures supplémentaires, l'arrêt rendu le 2 avril 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ;

Partage les dépens et laisse à chacune des parties la charge de ceux par elle avancés ;

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 six avril deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils pour la société Ouest coating.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement pour faute grave de Monsieur X... est dépourvu de cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné la société Ouest Coating à verser au salarié diverses sommes à titre d'indemnité de licenciement, de dommages et intérêts, d'indemnité de préavis et de congés payés afférents, et d'indemnité au titre du DIF, ainsi que d'AVOIR ordonné le remboursement par l'employeur aux organismes concernés des indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de 6 mois ;

AUX MOTIFS QU'il ressort des définitions de fonctions telles que décrites par les fiches de poste de 2005 et de 2006, qu'outre l'interdiction d'accéder à l'atelier à laquelle Monsieur X... s'est heurté à compter du 1er juin 2006 et dont il s'est plaint à de nombreuses reprises sans avoir de réponse précise sur ce point, l'intéressé se voyait retirer notamment toute responsabilité au niveau de la planification et de l'organisation des ressources humaines et matérielles et cessait d'avoir des fonctions d'encadrement qu'il assurait depuis de nombreuses années pour avoir été également chef d'atelier ; que cette nouvelle organisation est confortée par une note interne de la Direction en date du 5 juin 2006 qui indique que depuis le 1er juin Monsieur X... est épaulé par Monsieur Y... (et non D..., porté par erreur) lequel en tant que responsable Atelier-Production prend en charge la planification des ressources humaines et matérielles, le suivi de la fabrication, la formation du personnel de production, la maintenance générale ; qu'il est dès lors constant que Monsieur X... subissait une diminution de ses responsabilités et de ses prérogatives même si celle-ci n'avait pas de répercussion sur sa qualification et sa rémunération et qu'une telle réduction constituait non pas un simple changement de ses conditions de travail mais une véritable modification de son contrat de travail qui ne pouvait lui être imposée de façon unilatérale et sans son accord quelles que soient les raisons invoquées ; que d'autre part, indépendamment du fait que Monsieur X... n'a pas été licencié à cause de son comportement mais pour refus d'accepter le changement de fonctions rendu nécessaire à la fois par la nouvelle organisation mise en oeuvre et par son attitude ce qui est différent, force est de constater :

- qu'à l'origine seule la restructuration de l'entreprise, sa réorganisation et son évolution étaient évoquées et que ce n'est que le 3 août 2006 que la société a commencé à faire état des agissements de Monsieur X... ;

- que selon un salarié, Monsieur C..., la pétition du 26 juillet 2006 sur laquelle se fonde la société pour étayer ses reproches à l'encontre de Monsieur X... a été dactylographiée par

la direction qui l'a fait circuler ce qui réduit sa crédibilité et lui fait perdre tout caractère de spontanéité ;

- qu'en 17 ans, Monsieur X... n'avait jamais fait l'objet de remarques ou d'observations de la part de sa hiérarchie au sujet de son comportement ce qui paraît surprenant si, comme le relatent les signataires de la pétition, depuis des années le salarié les traitait comme des chiens et était à l'origine du départ de nombreux jeunes à qui il parlait comme à des bêtes ;

- que les témoignages recueillis pour corroborer cette pétition ne font état d'aucun fait précis, circonstancié et daté, si ce n'est son attitude nonchalante lors de la visite d'un client (lequel n'a émis aucune protestation) mais qui est sans rapport avec ses prétendus agissements vis à vis du personnel ;

- que Monsieur X... a lui-même été victime de deux incidents dont l'un de la part d'un des dirigeants à propos d'une demande de congés sur lequel l'employeur est parfaitement taisant et l'autre de la part d'un collaborateur admis par la société qui l'explique par la façon dont le salarié dévisageait son collègue et son inactivité, justifications au demeurant très subjectives par rapport aux propos tenus à l'encontre de Monsieur X... : « tu n'es plus rien ici... tu n'as pas à regarder les cartons de pointage... c'est un ordre que je te donne sinon ça va aller mal » ;

qu'au regard de l'ensemble de ces éléments aucune faute de la part de Monsieur X... n'est caractérisée et que le licenciement se trouve dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

1°- ALORS QUE l'employeur est en droit, dans le cadre de son pouvoir de direction, de procéder à la réorganisation des tâches et des responsabilités confiées à un cadre dès lors qu'elles sont conformes à sa qualification et que restent inchangées sa classification et sa rémunération ; que le retrait de tâches qui correspondent à une responsabilité accessoire n'est pas constitutive d'une modification du contrat de travail ; qu'en l'espèce, la société Ouest Coating a renforcé, en 2006, les responsabilités techniques et financières de Monsieur X..., directeur adjoint de production : responsabilité générale des moyens de production et amélioration de produits, élaboration des procédures de maintenance, développement de l'atelier, amélioration des coûts de production, du rendement, de la gestion des stocks, etc. ; qu'en décidant cependant que le retrait de « la planification des ressources humaines et matérielles, le suivi de la fabrication, la formation du personnel de production et la maintenance générale » constituait une modification de son contrat de travail par diminution de ses responsabilités, tout en constatant qu'une telle réorganisation de ses tâches et responsabilités n'avaient pas eu de répercussion sur sa qualification et sa rémunération, la Cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du Code du travail ;

2°- ALORS de surcroît que, n'est pas constitutive d'une modification du contrat de travail d'un supérieur hiérarchique, le transfert à son subordonné de missions qui lui étaient antérieurement confiées, dès lors qu'il conserve son autorité et que restent inchangées sa qualification, sa classification et sa rémunération ; qu'en décidant que le retrait de la responsabilité de la planification et de l'organisation des ressources humaines et matérielles de l'atelier production à Monsieur X..., directeur adjoint de production, constituait une modification de son contrat de travail, tout en constatant que cette responsabilité avait été confiée à Monsieur Y..., chef d'atelier-production, sur lequel Monsieur X..., son supérieur hiérarchique conservait tout contrôle, et que le transfert de cette responsabilité n'avait eu aucune répercussion sur sa qualification et sa rémunération, la Cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a encore violé l'article L. 1221-1 du Code du travail ;

3°- ALORS en outre que la lettre de licenciement reprochait à Monsieur X... d'une part son refus de la modification de ses conditions de travail et d'autre part (« son) attitude récurrente d'opposition et/ ou de critique ainsi que (son) incorrection constatée à de trop nombreuses reprises » ; qu'en énonçant que Monsieur X... n'a pas été licencié à cause de son comportement mais pour refus d'accepter le changement de fonctions rendu

nécessaire à la fois par la nouvelle organisation mise en oeuvre et par son attitude, la Cour d'appel a méconnu les termes du litige tels que fixés par la lettre de licenciement et a violé l'article L. 1232-6 du Code du travail ;

4°- ALORS QU'une pétition signée par les salariés, quand bien même serait-elle dactylographiée par l'employeur, n'est pas en soi irrégulière et constitue un mode valable de preuve ; qu'en écartant la pétition du 26 juillet 2006 signée par la quasi-totalité des salariés de la société Ouest Coating qui attestaient du comportement agressif et grossier de Monsieur X... tant à l'égard du personnel que de la Direction de l'entreprise, au motif qu'elle aurait été dactylographiée par la direction, la Cour d'appel a violé ensemble les articles 1315 du Code civil et l'article 202 du Code de procédure civile ;

5°- ALORS qu'en toute hypothèse, en ne précisant pas si elle statuait en fait ou en droit pour écarter la pétition dactylographiée, signée par la quasi-totalité des salariés et produite par la société Ouest Coating, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1315 du Code civil ;

6°- ALORS DE PLUS QU'au nombre des attestations de salariés versées aux débats par la société Ouest Coating, Monsieur Z... indique « depuis le mois de mars 2006, Monsieur X... porte un désintéret total aux activités de Ouest Coating, ainsi que de ne pas respecter la venue de clients importants en ayant une attitude néfaste (pieds sur le bureau, bras derrière la tête), etc. » et fait état « d'un conflit avec la direction et les ouvriers dans le but de déstabiliser l'organisation » ; que Monsieur A... atteste que Monsieur X... « aimait mieux regarder Internet ou mettre les pieds sur le bureau quand les clients venaient visiter Ouest Coating » et que son but était de couler la société ; qu'à 57 ans, Monsieur X... lui avait dit « moi maintenant je m'en fous, pourvu qu'ils me virent pour toucher une bonne prime de licenciement » ; que Monsieur B... fait état de divers manquements de Monsieur X... : « attitude despotique avec le personnel atelier, manque de respect envers ses subalternes, attitude caractérielle entraînant des situations relationnelles très délicates, réfractaire à tout changement d'organisation ou d'amélioration des conditions de travail, peu impliqué dans l'activité atelier et la formation des nouveaux personnels » ; qu'en écartant toutes les attestations au motifs qu'elles ne font état d'aucuns faits précis, circonstanciés et datés, la Cour d'appel les a dénaturées et a violé l'article 1134 du Code civil ;

7°- ALORS ENFIN QUE caractérise une faute grave du salarié, son attitude systématique d'opposition à la direction ainsi que son incorrection et les provocations répétées à l'égard de collègues de travail ; que la société Ouest Coating a fait valoir (conclusions d'appel p. 5) que l'attitude provocatrice et injurieuse de Monsieur X... à l'égard du personnel et de la Direction de l'entreprise, alors âgé de 57 ans, était dictée par son intention de quitter l'entreprise en créant artificiellement, en 2006, un grief de licenciement ; qu'en se bornant à relever que Monsieur X... n'avait jamais fait l'objet de remarques ou d'observations en 17 ans de carrière, ou encore qu'il aurait été lui-même victime de deux incidents, pour en déduire qu'aucune faute de sa part n'est caractérisée sans s'expliquer sur la volonté de Monsieur X... de créer artificiellement un motif de licenciement, en adoptant un comportement volontairement agressif, provocateur et injurieux, constitutif d'une faute grave, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société Ouest Coating à payer à Monsieur X... une somme de 1 131, 81 € au titre du DIF (droit individuel à la formation) ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... est fondé à prétendre au droit individuel à la formation qui s'élève à 1 131, 81 € ;

ALORS QUE tout jugement doit être motivé ; qu'en se bornant à énoncer que Monsieur X... est fondé à prétendre au droit individuel à la formation, la Cour d'appel a violé l'article

455 du Code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société Ouest Coating à payer à Monsieur X... une somme de 683, 53 € au titre de rappels de salaire liés à la bonification des heures supplémentaires ;

AUX MOTIFS QUE, compte tenu des dispositions de la loi Aubry II et de la loi du 31 mars 2005 qui a prolongé le régime transitoire prévoyant un taux de bonification de 10 % au lieu de 25 % pour les quatre premières heures supplémentaires dans les entreprises de 1 à 20 salariés, Monsieur X... n'est fondé à obtenir un rappel de salaire à ce titre que pour l'année 2006, l'effectif de la société ne dépassant pas 20 salariés les années précédentes ;

1°- ALORS QUE par application de l'article L. 212-5 du Code du travail, prorogé par la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005, alors en vigueur, les quatre premières heures supplémentaires sont majorées de 10 % jusqu'au 31 décembre 2008 pour les entreprises dont l'effectif, qui doit être apprécié au 31 mars 2005, n'excède pas 20 salariés ; que le taux de majoration est de 25 % dans les autres cas ; qu'en faisant droit à la demande de Monsieur X... au titre d'une bonification des heures supplémentaires pour l'année 2006 calculée sur le taux de 25 %, sans avoir constaté que l'effectif de la société Ouest Coating était supérieur à 20 salariés à la date du 31 mars 2005, ce qui conditionnait le taux de majoration des heures supplémentaires, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte précité ;

2°- ALORS DE PLUS QUE la société Ouest Coating a fait valoir qu'au 31 mars 2005, son effectif n'excédait pas 20 salariés ; qu'au 2 avril 2005, elle employait 20 salariés dont l'un d'eux était un jeune sous contrat en alternance qui à ce titre ne pouvait être comptabilisé dans l'effectif, ce qui le réduisait à 19 salariés, qu'en ne s'expliquant pas sur ce moyen dont il ressort que Monsieur X... n'était pas fondé à réclamer le paiement d'une bonification d'heures supplémentaires sur la base de 25 % au titre de l'année 2006, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

3°- ALORS ENFIN QU'en faisant droit à la demande de Monsieur X... sans préciser, ni analyser les éléments sur lesquels elle s'est fondée, la Cour d'appel a encore violé l'article 455 du Code de procédure civile.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Rennes du 2 avril 2009