

**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du 13 novembre 2014
N° de pourvoi: 12-20069 13-10274
Publié au bulletin**

Rejet

M. Frouin (président), président
SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Vu la connexité, joint les pourvois n°s N 12-20.069 et M 13-10.274 ;

Sur le moyen unique du pourvoi n° N 12-20.069 dirigé contre l'arrêt du 29 mars 2012 :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 29 mars 2012), que M. X... a été engagé par la société Microturbo (la société) à compter du 8 avril 1981 en qualité d'employé aux écritures ; qu'il a ensuite bénéficié de promotions successives jusqu'à occuper, à compter de l'année 1993, les fonctions de responsable de zones ventes et marketing, classé cadre, position III A de la convention collective nationale de la métallurgie, moyennant une rémunération brute annuelle alors fixée à la somme de 64 470 euros ; que faisant valoir que l'un de ses collègues qui occupait les mêmes fonctions que lui au sein du même service, tout en justifiant d'une ancienneté moindre, était classé au niveau III B de la convention collective et percevait une rémunération supérieure de 20 % à celle dont il bénéficiait, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire qu'il n'a pas respecté le principe « à travail égal, salaire égal », de dire que le salarié devait être classé au niveau III B à compter d'avril 2004, de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts et de le condamner à payer des sommes à titre de dommages-intérêts pour inégalité de traitement et au titre de la rupture du contrat de travail, alors, selon le moyen :

1°/ que les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et analyser tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en l'espèce, pour établir que lorsque M. Y... avait été recruté, le poste était vacant depuis longtemps et qu'ainsi les conditions du recrutement justifiaient une rémunération plus élevée, l'employeur produisait la fiche de poste établie en vue de ce recrutement, en date du 15 avril 2003 ; que la cour d'appel a constaté que M. Y... avait été engagé en avril 2004 ; qu'en affirmant qu'elle n'établit pas que le poste attribué à M. Y... était vacant depuis un an et qu'il y avait pénurie de candidats, sans examiner ni analyser cette pièce, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que la possession d'un diplôme de niveau supérieur justifie une différence de rémunération entre des salariés exerçant les mêmes fonctions lorsqu'il est utile à l'exercice de la fonction occupée ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que M. Y... disposait d'un diplôme d'ingénieur de l'école supérieure de physique et chimie industrielle de la ville de Paris et un DEA d'électronique et instrumentation, quand M. X... ne justifiait

que d'un bac G2 et d'un certificat de fin d'études de formation aux fonctions d'encadrement ; qu'elle a encore relevé que comme le mentionnait la fiche de poste, un diplôme d'ingénieur est en principe exigé pour l'emploi de responsable zone et marketing, ce dont il résulte que ce diplôme est utile pour l'exercice de la fonction occupée par ces deux salariés ; qu'en affirmant cependant que ce diplôme ne pouvait justifier la différence de rémunération entre les deux salariés au prétexte qu'elle n'établissait pas objectivement que le niveau de compétence de M. Y... résultant de ses formations universitaires et de son expérience professionnelle de moins de quatre ans dans un service commercial était supérieur à celui acquis par l'expérience professionnelle de M. X... pendant plus de vingt ans dans l'entreprise, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et violé le principe d'égalité de traitement ;

3°/ que l'employeur expliquait que des connaissances dans le domaine de la physique étaient utiles à l'exercice des fonctions de responsable zone et marketing puisque compte tenu son l'activité, la mécanique tenait une place importante dans l'étude, la conception, la production et le support des produits, les propriétés chimiques des matériaux utilisés pour la réalisation des produits étaient également essentielles, et les phénomènes physiques et chimiques étaient au coeur du fonctionnement de la turbine à gaz ; qu'en affirmant que le diplôme d'ingénieur de l'école supérieure de physique et chimie industrielle de la ville de Paris détenu par M. Y... ne pouvait justifier la différence de rémunération, sans s'expliquer sur ce point, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

4°/ que la cour d'appel a constaté qu'il était établi, au vu des résultats plus performants obtenus à partir de 2006 et des appréciations résultant des évaluations de 2007 que M. Y... disposait de qualités professionnelles certaines justifiant les augmentations plus élevées obtenues en 2006, 2007, 2009 et 2010 ; qu'en affirmant que la différence de rémunération avec M. X... à l'embauche en 2004 et jusqu'en 2005 n'était en revanche pas objectivement justifiée au prétexte inopérant que pour ces deux années, les résultats de M. Y... n'étaient pas meilleurs, quand les qualités professionnelles de ce dernier, même si elles ne s'étaient concrètement traduites en termes de réalisation de chiffre d'affaires qu'à partir de 2006, pouvaient justifier un salaire plus élevé dès l'embauche, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement ;

5°/ qu'elle se prévalait, pour justifier de la différence de rémunération entre les deux salariés, d'une attestation du commissaire aux comptes et du tableau comparatif de situation commerciale annexé dont il résultait non seulement, comme l'a relevé la cour d'appel, qu'à compter de 2006 les résultats de M. Y... étaient supérieurs à ceux de M. X..., mais également que dès 2004 et 2005 le chiffre d'affaires potentiel attendu des commandes obtenues par M. Y... était supérieur à celui attendu des commandes obtenues par M. X... ; qu'en affirmant que ce tableau ne pouvait justifier objectivement la différence de rémunération à l'embauche et jusqu'en 2005, sans s'expliquer sur ce point, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

6°/ que les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et analyser tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'elle invoquait également une attestation du supérieur hiérarchique des deux salariés qui indiquait que « la rigueur, l'expérience technique et commerciale, la capacité à travailler en équipe et en transverse de M. Y... lui permet de prendre en main des dossiers complexes et vitaux pour Microturbo. Depuis 2004, son travail a directement ou indirectement contribué à un chiffre d'affaires de 300 M €. De son côté, M. X... est doué d'une autonomie certaine mais manque de rigueur et n'arrive pas à

travailler en équipe. Il gère en conséquence des dossiers moins complexes et/ou de moindre importance pour Microturbo. Depuis 2004, son travail a directement ou indirectement contribué à un chiffre d'affaires de 30 M€ » ; qu'en s'abstenant d'examiner cette pièce, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu d'abord que si les qualités professionnelles ou la différence de qualité de travail peuvent constituer des motifs objectifs justifiant une différence de traitement entre deux salariés occupant le même emploi, de tels éléments susceptibles de justifier des augmentations de salaires plus importantes ou une progression plus rapide dans la grille indiciaire, pour le salarié plus méritant, ne peuvent justifier une différence de traitement lors de l'embauche, à un moment où l'employeur n'a pas encore pu apprécier les qualités professionnelles ;

Attendu ensuite que la seule différence de diplômes, ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré par des justifications, dont il appartient au juge de contrôler la réalité et la pertinence, que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée ;

Et attendu, qu'après avoir constaté, d'une part, que le poste occupé les salariés exigeait principalement des compétences en matière commerciale, d'autre part, que l'intéressé pouvait se prévaloir d'une connaissance approfondie des matériels vendus par l'entreprise, tandis que son collègue ne justifiait, au moment de son embauche en 2004, que d'une faible expérience en la matière, la cour d'appel a pu en déduire que l'expérience acquise pendant plus de vingt ans, par le salarié au sein de la société compensait très largement la différence de niveau de diplôme invoquée et que la détention du diplôme d'ingénieur, dont il n'était pas démontré qu'il était utile à l'exercice de la fonction occupée par les salariés, n'était pas de nature à justifier la disparité de traitement litigieuse; qu'appréciant ensuite souverainement la valeur et la portée des éléments versés aux débats par l'employeur, elle a également estimé que la société n'établissait pas les difficultés de recrutement qu'elle avait rencontrées lors de l'embauche de M. Y... ; qu'en l'état de ces motifs, la cour d'appel, qui pour la période postérieure à l'année 2006, a tenu compte des résultats de l'intéressé moins satisfaisants que ceux de son collègue, pour limiter son évolution indiciaire, en a exactement déduit, sans encourir les griefs du moyen, que l'employeur ne justifiait d'aucune raison objective et pertinente pouvant légitimer la différence de salaire instaurée au préjudice du salarié lorsqu'il avait été procédé au recrutement de son collègue ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu que le rejet du pourvoi n° 12-20.069 rend sans portée le moyen unique du pourvoi n° 13-10.274 dirigé contre l'arrêt du 8 novembre 2012 ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne la société Microturbo aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Microturboet condamne celle-ci à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du treize novembre deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Microturbo, demanderesse au pourvoi n° N 12-20.069.

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que la société MICROTURBO n'avait pas respecté le principe « à travail égal, salaire égal » à l'égard de Monsieur X..., dit que celui-ci devait être classé au niveau IIIB de la convention collective nationale des cadres et ingénieurs de la métallurgie à compter d'avril 2004, dit que la société MICROTURBO devait payer à Monsieur X... un rappel de salaire à compter d'avril 2004 sur la base de celui attribué à Monsieur Y... lors de son embauche et en fonction des augmentations annuelles attribuées à Monsieur X..., ainsi que les compléments correspondants d'intéressement et de participation aux résultats de l'entreprise, condamné la société MICROTURBO à payer à Monsieur X... la somme de 7.000 € à titre de dommages et intérêts pour inégalité de traitement, prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur X... aux torts de la société MICROTURBO à la date de l'arrêt, condamné la société MICROTURBO à payer à Monsieur X... la somme de 80.000 € à titre de dommages et intérêts au titre de la rupture du contrat de travail, ordonné la réouverture des débats à l'audience du 11 septembre 2012, invité les parties à produire les justificatifs permettant de calculer le rappel de salaire, l'intéressement et la participation aux résultats de l'entreprise, les indemnités de rupture sur la base du dernier salaire réévalué, ainsi que la rémunération que Monsieur X... aurait perçu jusqu'à la fin de la période de protection dont il bénéficie en sa qualité de délégué du personnel ainsi qu'à procéder à ces calculs afin de permettre à la cour de statuer sur le montant des créances du salarié, et condamné la société MICROTURBO à payer à Monsieur X... la somme de 2.500 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile pour les frais exposés jusqu'à ce jour.

AUX MOTIFS QUE l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale ; que cependant, il peut justifier une différence de rémunération par des raisons objectives et pertinentes ; qu'en l'espèce, il est constant que M. Y... a été embauché en avril 2004 au poste de responsable de zone ventes et marketing identique à celui occupé par M. X... depuis 1993 ; qu'ils étaient placés au même niveau hiérarchique, sous l'autorité du chef du service "ventes et marketing" ; qu'ainsi que cela résulte des entretiens d'évaluation, leurs fonctions étaient les mêmes, consistant à diriger les campagnes de vente, être responsable de chaque affaire de sa détection jusqu'à la sélection (signature du contrat), en élaborant les études de marchés, s'appuyant sur l'équipe de programme et les services compétents de l'entreprise afin de proposer l'offre technico-commerciale, gérant le réseau et participant aux salons, établissant et suivant les demandes d'exportation, mettant en oeuvre les revues du contrat ; qu'or, il est constant qu'en 2004, M. X..., qui était classé au niveau IIIA, était rémunéré pour l'année à hauteur de 57 849 euros brut (sur 13,6 mois) alors que M. Y... a été engagé au niveau IIIB, avec un salaire annuel de 68 800 euros ; qu'il convient en premier lieu de constater que la société MICROTURBO n'établit pas que le poste attribué à M. Y... était

vacant depuis un an, qu'il y avait pénurie de candidats, de sorte que la différence de rémunération ne peut être justifiée par une situation d'urgence à son embauche ; que la société MICROTURBO fait également valoir que les diplômés dont M. Y... est titulaire sont d'un niveau supérieur à ceux acquis par M. X..., de même que son expérience professionnelle passée ; qu'en effet, M. X... est titulaire d'un bac G2 et d'un certificat de fin d'études de formation aux fonctions d'encadrement « pépinière cadres » du Groupe ESC Toulouse de 1990 obtenu dans le cadre de la formation continue, alors que M. Y... a obtenu le bac C, le diplôme d'ingénieur de l'école supérieure de physique et chimie industrielle de la ville de Paris et un DEA d'électronique et instrumentation ; qu'il est certain que, comme le mentionne la fiche de poste, un diplôme d'ingénieur est en principe exigé pour l'emploi de responsable de zone ventes et marketing, mais la mission principale de celui-ci est le développement de l'activité commerciale et exige des compétences liées au poste de commercial, au métier du commerce international, ainsi que l'aptitude à l'action de négocier ; qu'or, il résulte du C.V. de M. Y... que, contrairement à ce qu'a retenu le conseil de prud'hommes, il a occupé de 1984 à 2000 divers emplois de nature exclusivement scientifique (ingénieur puis chef de projet), n'a pas suivi de formation spécifique dans le domaine commercial et n'a exercé des fonctions commerciales qu'à compter de janvier 2001 en qualité de responsable marketing export pour la société SAGEM, et ce jusqu'à son embauche par la société MICROTURBO en avril 2004, soit pendant moins de 4 ans ; que M. X... avait exercé depuis le 1er mars 1982 des fonctions commerciales au sein de la société MICROTURBO, ayant été nommé à cette date aide commercial, le 1er décembre 1983 comme commercial, et le 1er juillet 1984 chef de groupe ; qu'ensuite, ainsi qu'il en justifie par une note de service du 7 juillet 1988 et par une carte de visite, il a exercé les fonctions de chef du service réparations dépendant de la direction commerciale, jusqu'à sa promotion comme responsable de zone ventes et marketing en 1993 ; que durant les 22 années écoulées entre mars 1982 et avril 2004, il a nécessairement acquis au sein de l'entreprise MICROTURBO, plus particulièrement de la direction commerciale et du service réparations, des connaissances complètes et approfondies sur les matériels vendus par la société, en particulier les turbines à gaz, ce que l'employeur conteste pas, ainsi que des compétences certaines en matière commerciale, et grâce à la formation continue, en matière d'encadrement ; que ces connaissances et compétences acquises par l'expérience professionnelle lui permettaient d'ailleurs d'exercer de manière satisfaisante l'emploi de responsable de zone ventes et marketing ; que la société MICROTURBO reconnaît d'ailleurs que M. X... avait une connaissance très élevée des turbines à gaz, alors que dans l'évaluation 2007 de M. Y..., il est noté l'utilité d'une « meilleure connaissance de la turbine à gaz et du produit MICROTURBO » ; qu'en conséquence, la société MICROTURBO n'établit pas objectivement que le niveau de compétence de M. Y... résultant de ses formations universitaires et de son expérience professionnelle de moins de 4 ans dans un service commercial était supérieur à celui acquis par l'expérience professionnelle de M. X... pendant plus de 20 ans dans l'entreprise ; qu'en outre, contrairement à ce que les premiers juges ont considéré, l'employeur ne justifie pas, et d'ailleurs ne soutient pas dans ses conclusions, avoir confié à M. Y... une zone géographique dont le potentiel économique était différent de celui du secteur attribué à M. X... ; qu'en effet, M. Y... a été affecté en 2004 sur une zone comportant l'Europe, l'Inde et l'Amérique du Sud alors que M. X... était responsable du Moyen-Orient, de l'Afrique, d'Israël, de l'Australie et du Canada ; que la répartition a ensuite évolué M. X... s'étant vu attribuer la Chine, l'Asie ou l'Amérique du Sud ; qu'en outre, M. X... était responsable de clients particulièrement importants (AIRBUS, DASSAULT) ; qu'alors que la zone d'affectation ne faisait pas partie des éléments déterminants du contrat de travail, n'étant pas indiquée dans la lettre d'embauche de M. Y... et ayant évolué au fil du temps, l'employeur ne démontre pas en quoi, au regard de la spécificité des produits commercialisés (comportant notamment de

l'armement), la zone attribué à Monsieur Y... supposait des capacités meilleures que celles de M. X... ; que certes, il ressort du tableau comparatif de la situation commerciale, dont la concordance avec la comptabilité de la société MICROTURBO est attestée par le commissaire aux comptes, qu'à partir de 2006 les résultats de M. Y... ont été meilleurs que ceux de M. X..., mais pas en 2004 ni en 2006, de sorte que ce tableau ne peut suffire à établir une différence de périmètre d'activité pouvant justifier objectivement la différence de salaire entre M. X... et M. Y... qui a été engagé pour exercer des fonctions de même valeur ; que toutefois, les résultats plus performants de M. Y... à compter de 2006, ainsi que les appréciations résultant des évaluations de mars 2007, meilleures pour celui-ci (en raison de son dynamisme, du suivi des clients et des offres notamment) révèlent des qualités professionnelles certaines qui justifient qu'en 2006, 2007, 2009 et 2010, il ait bénéficié d'un taux d'augmentation du salaire supérieur à celui de Monsieur X... ; qu'il en résulte que ce dernier est en droit d'obtenir un rappel de salaire à compter d'avril 2004 sur la base de celui attribué à M. Y... lors de son embauche mais en fonction des seules augmentations annuelles attribuées à M. X..., ainsi que les compléments correspondants d'intéressement et de participation aux résultats de l'entreprise ; qu'il convient également de lui attribuer la même classification au niveau III B dont la convention collective précise expressément qu'elle est indépendante du diplôme ; (...) qu'en ne respectant pas le principe "à travail égal, salaire égal" et en prouvant M. X... d'une part significative du salaire auquel il avait droit, la société MICROTURBO a commis un manquement grave qui justifie à lui seul et sans qu'il soit utile d'examiner les autres griefs formulés, la résiliation du contrat de travail à la date du prononcé de notre arrêt ;

1. ALORS QUE les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et analyser tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en l'espèce, pour établir que lorsque Monsieur Y... avait été recruté, le poste était vacant depuis longtemps et qu'ainsi les conditions du recrutement justifiaient une rémunération plus élevée, l'employeur produisait la fiche de poste établie en vue de ce recrutement, en date du 15 avril 2003 ; que la cour d'appel a constaté que Monsieur Y... avait été engagé en avril 2004 ; qu'en affirmant que la société MICROTURBO n'établissait pas que le poste attribué à Monsieur Y... était vacant depuis un an et qu'il y avait pénurie de candidats, sans examiner ni analyser cette pièce, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile ;

2. ALORS en outre QUE la possession d'un diplôme de niveau supérieur justifie une différence de rémunération entre des salariés exerçant les mêmes fonctions lorsqu'il est utile à l'exercice de la fonction occupée ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que Monsieur Y... disposait d'un diplôme d'ingénieur de l'école supérieure de physique et chimie industrielle de la ville de Paris et un DEA d'électronique et instrumentation, quand Monsieur X... ne justifiait que d'un bac G2 et d'un certificat de fin d'études de formation aux fonctions d'encadrement ; qu'elle a encore relevé que comme le mentionnait la fiche de poste, un diplôme d'ingénieur est en principe exigé pour l'emploi de responsable zone et marketing, ce dont il résulte que ce diplôme est utile pour l'exercice de la fonction occupée par ces deux salariés ; qu'en affirmant cependant que ce diplôme ne pouvait justifier la différence de rémunération entre les deux salariés au prétexte que la société MICROTURBO n'établissait pas objectivement que le niveau de compétence de Monsieur Y... résultant de ses formations universitaires et de son expérience professionnelle de moins de 4 ans dans un service commercial était supérieur à celui acquis par l'expérience professionnelle de Monsieur X... pendant plus de 20 ans dans l'entreprise, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et violé le principe d'égalité de

traitement ;

3. ALORS en outre QUE l'employeur expliquait que des connaissances dans le domaine de la physiques étaient utiles à l'exercice des fonctions de responsable zone et marketing puisque compte tenu de l'activité de la société MICROTURBO, la mécanique tenait une place importante dans l'étude, la conception, la production et le support des produits, les propriétés chimiques des matériaux utilisés pour la réalisation des produits étaient également essentielles, et les phénomènes physiques et chimiques étaient au coeur du fonctionnement de la turbine à gaz (conclusions, p. 9) ; qu'en affirmant que le diplôme d'ingénieur de l'école supérieure de physique et chimie industrielle de la ville de Paris détenu par Monsieur Y... ne pouvait justifier la différence de rémunération avec Monsieur X..., sans s'expliquer sur ce point, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

4. ALORS QUE la cour d'appel a constaté qu'il était établi, au vu des résultats plus performants obtenus à partir de 2006 et des appréciations résultant des évaluations de 2007 que Monsieur Y... disposait de qualités professionnelles certaines justifiant les augmentations plus élevées obtenues en 2006, 2007, 2009 et 2010 ; qu'en affirmant que la différence de rémunération avec Monsieur X... à l'embauche en 2004 et jusqu'en 2005 n'était en revanche pas objectivement justifiée au prétexte inopérant que pour ces deux années, les résultats de Monsieur Y... n'étaient pas meilleurs, quand les qualités professionnelles de ce dernier, même si elles ne s'étaient concrètement traduites en termes de réalisation de chiffre d'affaires qu'à partir de 2006, pouvaient justifier un salaire plus élevé dès l'embauche, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement ;

5. ALORS au demeurant QUE l'employeur se prévalait (conclusions d'appel, p. 11), pour justifier de la différence de rémunération entre les deux salariés, d'une attestation du commissaire aux comptes et du tableau comparatif de situation commerciale annexé dont il résultait non seulement, comme l'a relevé la cour d'appel, qu'à compter de 2006 les résultats de Monsieur Y... étaient supérieurs à ceux de Monsieur X..., mais également que dès 2004 et 2005 le chiffre d'affaires potentiel attendu des commandes obtenues par Monsieur Y... était supérieur à celui attendu des commandes obtenues par Monsieur X... ; qu'en affirmant que ce tableau ne pouvait justifier objectivement la différence de rémunération à l'embauche et jusqu'en 2005, sans s'expliquer sur ce point, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

6. ALORS QUE les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et analyser tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; que l'employeur invoquait également une attestation de Monsieur A..., supérieur hiérarchique des deux salariés qui indiquait que « la rigueur, l'expérience technique et commerciale, la capacité à travailler en équipe et en transverse de Monsieur Thierry Y... lui permet de prendre en main des dossiers complexes et vitaux pour MICROTURBO. Depuis 2004, son travail a directement ou indirectement contribué à un chiffre d'affaires de 300 M€. De son côté, Monsieur Jean Luc André X... est doué d'une autonomie certaine mais manque de rigueur et n'arrive pas à travailler en équipe. Il gère en conséquence des dossiers moins complexes et/ou de moindre importance pour MICROTURBO. Depuis 2004, son travail a directement ou indirectement contribué à un chiffre d'affaires de 30 M€ pour MICROTURBO » ; qu'en s'abstenant d'examiner cette

pièce, la cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

Moyen produit par laSCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Microturbo, demanderesse au pourvoi n° M 13-10.274.

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société MICROTURBO à payer à Monsieur X... diverses sommes à titre de rappel de salaire d'avril 2004 à mars 2012, de congés payés afférents, de rappel d'intéressement et de participation d'avril 2004 à fin 2011, d'indemnité de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité de congés payés et de repos pour réduction du temps de travail, d'indemnité pour violation du statut protecteur des délégués du personnel, 800 € au titre de la médaille du travail pour l'année 2012, et d'AVOIR condamné la société MICROTURBO à payer à Monsieur X... les montants de l'intéressement et de la participation pour l'année 2012 selon la méthode de calcul retenue par la cour et à délivrer à Monsieur X... des bulletins de salaire ainsi qu'une attestation POLE EMPLOI conformes aux arrêts des 29 mars et 8 novembre 2012 pour la période d'avril 2004 à mars 2012.

AUX MOTIFS QUE « les parties s'accordent sur le montant des rappels de salaire et d'intéressement ainsi que sur la prime relative à la médaille du travail, mais divergent sur les autres prétentions de M. X....

ALORS QUE la cassation à intervenir de l'arrêt du 29 mars 2012, frappé du pourvoi n° N 12-20069, entraînera, par voie de conséquence, celle de l'arrêt attaqué, en application de l'article 625 du Code de procédure civile.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Toulouse , du 8 novembre 2012