

SOC.

JT

COUR DE CASSATION

Audience publique du 2 octobre 2019

Rejet non spécialement motivé

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 10999 F

Pourvoi n° P 18-14.781

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu la décision suivante :

Vu le pourvoi formé par Mme E... C..., domiciliée [...],

contre l'arrêt rendu le 6 décembre 2017 par la cour d'appel de Reims (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société SCET, société anonyme, prise en qualité de liquidateur amiable de la société Reims événements, société d'économie mixte, dont le siège est [...],

défenderesse à la cassation ;

La société SCET, liquidateur amiable de la société Reims événements a formé un pourvoi incident contre le même arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 4 septembre 2019, où étaient présents : M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Cavois, conseiller rapporteur, Mme Sommé, conseiller, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Vu les observations écrites de la SCP Boutet et Hourdeaux, avocat de Mme C..., de la SCP Spinosi et Sureau, avocat de la société SCET, ès qualités ;

Sur le rapport de Mme Cavois, conseiller, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu l'article 1014 du code de procédure civile ;

Attendu que les deux moyens de cassation du pourvoi principal et celui du pourvoi incident annexés, qui sont invoqués à l'encontre de la décision attaquée, ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Qu'il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée ;

REJETTE les pourvois tant principal qu'incident ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du deux octobre deux mille dix-neuf.

MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyens produits par la SCP Boutet et Hourdeaux, avocat aux Conseils, pour Mme C..., demanderesse au pourvoi principal

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué débouté Mme C... de sa demande de rappel d'heures majorées arrêtées au 18 janvier 2013 ;

AUX MOTIFS QU'en cas de litige sur l'existence ou le nombre d'heures accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments (p. 6) ;

Que Madame C... a suffisamment étayé sa demande, mais à hauteur de 111,71 heures seulement (p. 9, 1er §) ;

Que la société produit des documents signés par la salariée et son supérieur hiérarchique et faisant état au 31 décembre 2012, de 102,17 heures de suractivité majorée, qui ont fait l'objet de 21 heures de récupération sous forme de jours de repos du 2 au 7 janvier 2013, de 28 heures de récupération sous forme de jours de repos du 12 au 15 mars 2013, de 10h50 de récupération sous forme de jours de repos du 29 avril au 1er mai 2013, et à un solde d'heures de suractivité en résultant de 42,67 heures ; que ce solde a été entièrement réglé sur ses bulletins de paie de décembre 2012 et décembre 2013 ; que par le paiement ou la prise de jours de repos, la société a suffisamment justifié avoir rempli Mme C... de ses droits au titre des heures de suractivité ;

ALORS QU'en ne tirant pas les conséquences légales de ses propres constatations, selon lesquelles Mme C... avait étayé sa demande « à hauteur de 111,71 heures », tandis que la société produisait des documents faisant état au 31 décembre 2012, de 102,17 heures de suractivité majorée, qui avaient donné lieu à paiement ou à la prise de jours de repos, ce dont il résultait que la salariée n'avait, en tout état de cause, pas été remplie de ses droits, la cour d'appel a violé l'article L.

3171-4 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de Mme C... reposait sur une faute grave et d'avoir débouté la salariée de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE Mme C... se prévaut à tort de l'article 22 des statuts de la société Reims Evènement, pour en déduire que M. T..., président directeur général, n'avait pas de pouvoir pour procéder à son licenciement et signer la lettre afférente ;

que certes, selon l'article 22 des statuts, la nomination, la révocation et tout agent ou employé de la société et la fixation de leur traitement, salaire et rémunération relève des pouvoirs du conseil d'administration () ;

mais que la société rappelle que l'article 225-56 du code de commerce dispose que le directeur général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société, la représente dans ses rapports avec les tiers, et que les décisions du conseil d'administration limitant les pouvoirs du directeur général sont inopposables aux tiers ;

que M. T..., directeur général, est président du conseil d'administration de la société ;

que Mme C... se trouve nécessairement tierce au contrat de société instituant la société Reims Evènements, quand bien même elle en serait salariée, elle ne peut pas venir ainsi prétendre se voir exclue de ce texte déclarant inopposable aux tiers les statuts ou décisions du conseil d'administration limitant les pouvoirs du directeur général ;

que cette circonstance résulte aussi suffisamment de la délégation de pouvoir donnée à M. H... dans laquelle M. T... se voit désigner président du conseil d'administration et directeur général ;

qu'elle ressort en outre du procès-verbal de délibération du 15 mai 2008 mettant en évidence que M. T... avait été nommé membre du conseil d'administration en sa qualité d'administrateur de la ville de Reims et a été élu président du conseil d'administration et directeur général de celle-ci ;

que cette délibération avait délégué à M. T... certaines des attributions relevant du conseil d'administration aux termes de l'article 22 des statuts et notamment la nomination et la révocation de tous agents et employés et la représentation de la société Reims Evènements dans ses rapports avec les tiers, en l'investissant des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la société ;

qu'il importe peu qu'en vertu de l'article R. 1524-3 du code général des collectivités territoriales, le mandat de M. T..., représentant de la commune de Reims ait pris fin lors du renouvellement intégral du conseil municipal de la ville le 4 avril 2014 ;

qu'en effet l'article L. 1524-5 dispose qu'en cas de fin légale du mandat de l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale, le mandat de ses représentants au conseil d'administration d'une société d'économie mixte locale est prorogé jusqu'à la désignation de leurs remplaçants par la nouvelle assemblée, leurs pouvoirs se limitant à la gestion des affaires courantes ;

que le mandat de M. T... n'a pris fin que le 28 mai 2014 tandis que le licenciement a été prononcé le 20 mai ;

que M. T... disposait donc du pouvoir d'engager et mener à son terme le licenciement de Mme C... ;

AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QU'aux dires de Mme C..., M. T... n'avait pas la compétence pour notifier son licenciement, alors que se référant aux articles 20 et 22 des statuts de Reims Evènements, seul le conseil d'administration nomme et révoque tout agent ou employé de la société, fixe leur traitement, leur salaire et gratifications ;

qu'or tant aux termes du code général des collectivités territoriales en ses articles L. 1152-1 et suivants, qu'aux termes des articles L. 225-47, L. 225-51-1 et L. 225-56 du code de commerce, le président directeur général d'une société anonyme dispose de tous les pouvoirs pour agir au nom de la société, malgré les dispositions statutaires contraires ; qu'en effet, les dispositions légales prévalent sur les statuts ;

qu'en conséquence, M. T... était PDG de Reims évènements au moment du licenciement de Mme C... le 20 mai 2014 et donc en capacité de signer le courrier de licenciement à cette date, quand bien même il ne le serait plus quelque temps après car remplacé le 28 mai 2014, il était habilité à prononcer le licenciement le 20 mai 2014 ;

ALORS, D'UNE PART, QUE l'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ; qu'en ayant retenu que Mme C... se prévalait à tort de l'article 22 des statuts de la société Reims

Evènement, selon lequel la nomination, la révocation et tout agent ou employé de la société et la fixation de leur traitement, salaire et rémunération relevait des pouvoirs du conseil d'administration, motif pris que M. T..., président directeur général d'une société anonyme, disposait de tous les pouvoirs pour agir au nom de la société, cependant que les dispositions statutaires ne conféraient pas à M. T... le pouvoir de notifier le licenciement, qui était donc sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé ensemble les articles 1134 devenu 1103 du code civil, L. 1232-6 et L. 1235-3 du code du travail, L. 1152-1 et suivants du code général des collectivités territoriales, L. 225-47, 225-51-1 et L. 225-56 du code de commerce ;

ALORS D'AUTRE PART ET EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE l'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ; que l'article L. 1524-5 du code général des collectivités territoriales selon lequel en cas de fin légale du mandat de l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale, le mandat de ses représentants au conseil d'administration d'une société d'économie mixte locale est prorogé jusqu'à la désignation de leurs remplaçants par la nouvelle assemblée, leurs pouvoirs se limitant « à la gestion des affaires courantes », ne permet pas de notifier un licenciement ; qu'en ne tirant pas les conséquences légales de ses constatations selon lesquelles le mandat de M. T..., représentant de la commune de Reims, avait pris fin lors du renouvellement intégral du conseil municipal de la ville le 4 avril 2014, de sorte que le licenciement notifié le 20 mai suivant était sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé ensemble l'article 1134 devenu 1103 du code civil, les articles L. 1232-6 et L. 1235-3 du code du travail, les articles R. 1524-3 et L. 1524-5 du code général des collectivités territoriales.

Moyen produit par la SCP Spinosi et Sureau, avocat aux Conseils, pour la société SCET, liquidateur amiable de la société Reims événements, demanderesse au pourvoi incident

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ce chef, d'avoir condamné la société REIMS EVENEMENTS à payer à Mme C... la somme de 3.500 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture du principe d'égalité de traitement ;

Aux motifs que « Le contrat de travail de Mme X... du 29 janvier 2007 l'embauche en qualité de directrice administrative et financière, à la position 3.2 au coefficient 2010, avec une rémunération brute mensuelle de 4.590 euros versée en 13 mois.

Il convient toutefois d'observer que le contrat de travail de Mme X... confie à cette dernière des tâches que le contrat de travail initial de Mme C... ne lui confie pas et notamment :

- la mise en place des procédures de contrôle interne et les audits internes sur les procédures,
- la veille juridique à l'égard de la gestion de l'administration,
- la gestion du personnel chargé de l'accueil du centre des congrès et du standard de la société,
- une autorité directe sur cinq salariés, susceptible d'être étendues à d'autres structures gérées par REIMS CHAMPAGNE CONGRES EXPO ainsi qu'aux filiales de la société.

Le contrat de travail de Mme C..., contrairement à celui de Mme X..., ne comporte pas non plus de subdélégation émanant du directeur.

Or, Mme C... ne produit aucun élément démontrant qu'elle aurait exercé ces trois dernières fonctions dévolues à Mme X....

Toutefois, sous cette seule réserve, Mme C... a suffisamment justifié d'éléments de nature à établir l'éventualité d'une rupture au principe d'égalité de traitement.

Il appartient donc à la société REIMS EVENEMENTS de justifier que la situation susdite se trouve étrangère à toute rupture au principe d'égalité de traitement.

Cette dernière rappelle que les fonctions de gestion du personnel d'accueil et du standard du centre des congrès, ainsi que la mission de management des collaborateurs directs ne figure pas non plus dans son contrat de travail.

(

)

Il échet de relever que, si Mme X... avait été embauchée à ces fonctions à la position 3.2 au coefficient 210, Mme C..., exerçant pourtant ces mêmes fonctions à compter du 17 janvier 2013 à la position 3.1 coefficient 170, ne s'est vue reconnaître les mêmes position et coefficient que Mme X... qu'à compter du 1er mai 2013.

(

)

La société REIMS EVENEMENTS n'a pas justifié en quoi Mme C... aurait été privée, du 17 janvier 2013 au 30 avril 2013, d'une responsabilité permanente et complète à l'égard de ces fonctions, qui reviendrait de fait à son supérieur, et privée de l'exercice de fonctions de commandement à l'égard des collaborateurs ou cadres de toute nature, pour soudainement à compter du 1er mai 2013 exercer ces fonctions dans leur plénitude, qui sont le critère d'attribution de la position 3.2 au coefficient 210.

Il en résulte que du 17 janvier 2013 au 30 avril 2013, Mme C... a été soumise à une inégalité de traitement en matière de rémunération.

Compte tenu du différentiel des rémunérations propres à chacune de ces positions et coefficients, il conviendra d'allouer à Mme C... la somme de 3.500 euros à titre de dommages et intérêts, qui viendra entièrement réparer son préjudice au regard du principe d'égalité de traitement en matière de rémunération, et le jugement sera infirmé de ce chef » ;

Alors, d'une part, que le principe d'égalité de traitement impose à l'employeur d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés, pour autant qu'ils soient placés dans une situation identique ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel, qui a constaté que Mme C... n'exerçait pas les mêmes fonctions que Mme X..., à laquelle elle se comparait, cette dernière étant en charge, à l'inverse de la première, de la gestion du personnel d'accueil et du standard du centre des congrès et du management des collaborateurs directs, tout en bénéficiant d'une subdélégation de pouvoirs du directeur de la société, ce dont il résultait que ces salariées n'étaient pas placées dans une situation identique, et a néanmoins condamné l'employeur au titre d'une différence de traitement injustifiée, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, violant ainsi le principe d'égalité de traitement ;

Alors, d'autre part, que la contradiction de motifs équivaut au défaut de motif ; qu'en considérant, d'une part, que Mme C... n'établit pas qu'elle aurait exercé les fonctions confiées à Mme X... concernant la gestion du personnel d'accueil et du standard du centre des congrès et le management des collaborateurs directs, et, d'autre part, qu'elle a exercé les mêmes fonctions que cette dernière à compter du 17 janvier 2013, la Cour d'appel, qui s'est contredite, a privé sa décision de motifs en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

Alors, en tout état de cause, qu'en se fondant, pour considérer que Mme C... a exercé les mêmes fonctions que Mme X... à compter du 17 janvier 2013 s'agissant de la gestion du personnel d'accueil et du standard du centre des congrès et du management des collaborateurs directs, sur la seule circonstance que Mme C... a été nommée à cette date au poste de directrice administrative et financière, sans relever aucun élément permettant de justifier qu'elle a, de fait, réellement exercé ces fonctions, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard du principe d'égalité de traitement.