

SOC.

CM

COUR DE CASSATION

Audience publique du 3 juillet 2019

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1105 FS-P+B
sur le 3e moyen

Pourvoi n° V 18-16.351

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de M. O... V....
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 12 avril 2018.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par M. O... V..., domicilié [...],

contre l'arrêt rendu le 18 avril 2017 par la cour d'appel de Nîmes (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société

X... H..., société à responsabilité limitée, dont le siège est [...],

défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt ;
Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 5 juin 2019, où étaient présents : M. Cathala, président, Mme Prache, conseiller référendaire rapporteur, M. Schamber, conseiller doyen, Mmes Aubert-Monpeyssen Cavrois, Sommé, conseillers, M. David, Mmes Ala, Prieur, Thomas-Davost, conseillers référendaires, Mme Rémerly, avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Prache, conseiller référendaire, les observations de la SCP Alain Bénabent, avocat de M. V..., de la SCP Matuchansky, Poupot et Valdelièvre, avocat de la société X... H..., l'avis de Mme Rémerly, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. V... a été engagé le 25 juin 2008 en qualité de chauffeur manutentionnaire par la société X... selon contrat de travail à durée indéterminée régi par la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 ; qu'il a été licencié pour motif économique le 8 juillet 2013 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le deuxième moyen, qui est recevable :

Vu l'article 74 de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'une somme à titre de prime de panier, l'arrêt retient qu'il est constant que la convention collective nationale applicable ne prévoit pas le versement de la prime de panier ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors que l'article 74 de la convention collective applicable, relatif aux indemnités de petits déplacements, prévoit le versement d'une indemnité forfaitaire pour les salariés en déplacement occupés hors des locaux de l'entreprise ou sur un chantier extérieur lorsque les conditions de travail leur interdisent de regagner leur résidence ou leur lieu habituel de travail pour le repas et qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession les obligent à prendre ce repas au restaurant, la cour d'appel, qui n'a pas recherché si le salarié remplissait les conditions pour bénéficier de cette indemnité, n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et sur le troisième moyen :

Vu l'article L. 3141-22 du code du travail, ensemble l'article 67 bis de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971, dans leur rédaction applicable au litige ;

Attendu, selon le premier de ces textes, que l'indemnité de congé est calculée sur la base de un dixième de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé ; que selon le second, la prime annuelle de vacances est calculée en fonction du nombre d'heures de travail effectif réalisé par le salarié sur une période de douze mois comprise entre le 1er juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année

en cours ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés sur la prime de vacances, l'arrêt, après avoir rappelé les dispositions conventionnelles précitées, retient que cette prime de vacances n'ouvre pas droit à indemnité compensatrice de congés payés ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la prime annuelle de vacances prévue par la convention collective, dont le montant est déterminé en fonction du temps de travail effectif accompli au cours de la période de référence, n'a pas pour objet de rémunérer des périodes de travail et de congés confondues, de sorte qu'elle devait être prise en compte dans l'assiette de calcul des congés payés, peu important qu'elle soit allouée pour une année entière, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. V... de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés sur la prime de vacances et d'un rappel de prime de panier, l'arrêt rendu le 18 avril 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; 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 Montpellier ;

Condamne la société X... H... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer la somme de 3 000 euros à la SCP Bénabent ;

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 trois juillet deux mille dix-neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Alain Bénabent, avocat aux Conseils, pour M. V...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que le licenciement économique de M. V... reposait sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir débouté de ses demandes en paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « sur le reclassement, l'article L. 1233-4 du code, dans sa rédaction alors en vigueur, prévoit que : « le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure. Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises » ; qu'en l'espèce, la société X... soutient qu'à défaut de disposer d'un autre poste, qu'il soit de catégorie équivalente ou inférieure, elle n'était pas en mesure de reclasser en interne M. V... ; qu'elle ajoute n'avoir précédé à aucune nouvelle embauche depuis lors, et verse aux débats son registre du personnel ; que tenant compte de la taille modeste de la structure et de la suppression sur un effectif de quatorze salariés de deux emplois, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que la société X... justifiait de son impossibilité de présenter au salarié une offre de reclassement interne, seule obligation à laquelle elle était tenue » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE « sur le reclassement, l'article L. 1233-4 du code du travail dispose que « le licenciement

pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure. Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises » ; que le reclassement ne peut se faire que sur des postes vacants et disponibles ; que la société n'a pas l'obligation de libérer d'autres postes de travail pour faciliter le reclassement ; que l'article L. 1233-4 du code du travail dispose que : «le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient » ; qu'en l'espèce, la SARL X... a recensé les postes disponibles au sein de la société afin de savoir s'il était possible de proposer un reclassement aux salariés ; que la SARL X... a même procédé à des recherches extrêmes de reclassement et a proposé, au cours de l'entretien préalable au licenciement, un poste de chauffeur au sein de la SAS Guyon transport ; qu'en l'espèce, M. V... ne s'est jamais présenté à l'entretien ; que par ailleurs la SARL X... n'a procédé à aucune nouvelle embauche depuis le licenciement de M. V... » ;

ALORS QUE l'employeur n'est libéré de son obligation de faire des offres de reclassement au salarié, avant de procéder à son licenciement pour motif économique, que s'il justifie de l'absence de poste disponible dans l'entreprise à l'époque de la rupture ; que, pour juger que la société X... avait rempli son obligation de reclassement à l'égard de M. V..., la cour d'appel a retenu qu'elle justifiait de son impossibilité de présenter au salarié une offre de reclassement interne par le fait que l'entreprise était de taille modeste et que deux emplois sur quatorze avaient été supprimés ; qu'en statuant par ces seuls motifs, dont il ne ressortait pas que l'employeur avait justifié de l'absence de poste disponible dans l'entreprise à l'époque de la rupture et donc de l'impossibilité dans laquelle il se trouvait de reclasser le salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-4 du code du travail, dans sa version applicable à la cause, ensemble l'article 1353 du code civil.

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ce chef, d'avoir débouté M. V... de sa demande en paiement de la somme de 6 850,14 euros à titre de prime de panier ;

AUX MOTIFS QU' « il est constant que la convention collective nationale applicable ne prévoit pas le versement de prime de panier ; que M. V... qui invoque l'usage n'en justifie en aucune façon, observation faite qu'il ne ressort en aucun cas des bulletins de salaire des mois de janvier et de décembre des années 2010 à 2013 de chacun des salariés de l'entreprise, versés aux débats par l'intimé, qu'un quelconque usage en ce sens soit en vigueur au sein de l'entreprise » ;

ALORS QUE l'article 74 de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 prévoit le versement d'une indemnité forfaitaire au salarié auquel ses déplacements ne permettent de regagner son lieu de résidence ou de travail pour le repas ; que la cour d'appel, en affirmant que la convention collective nationale applicable ne prévoyait pas le versement d'une prime de panier, a violé l'article 74 de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971, étendue par arrêté du 4 janvier 1974.

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ce chef, d'avoir débouté M. V... de sa demande en paiement de la somme de 475,04 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur les primes de vacances ;

AUX MOTIFS QUE « cette prime de vacances n'ouvre pas droit à indemnité compensatrice de congés payés » ;

ALORS QUE toutes les sommes perçues par le salarié en contrepartie ou à l'occasion de son travail doivent être incluses dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés ; qu'en refusant d'inclure la prime de vacances dans la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés, lorsqu'elle avait relevé que la convention collective prévoyait que ladite prime se calculait en fonction du nombre d'heures de travail effectif réalisées par le salarié

sur une période de douze mois, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses constatations, en violation de l'article L. 3141-24 du code du travail.