

SOC.

JL

COUR DE CASSATION

Audience publique du 19 décembre 2018

Rejet non spécialement motivé

Mme X..., conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 11497 F

Pourvoi n° B 17-19.895

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 Sonia Y..., domiciliée [...],

contre l'arrêt rendu le 21 avril 2017 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 11), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société Résidence Marie, société par actions simplifiée, dont le siège est [...],

2°/ à la société Santé 3 F, société à responsabilité limitée, dont le siège est [...], venant aux droits de la société Gescore,
défenderesses à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 14 novembre 2018, où étaient présents : Mme X..., conseiller doyen et rapporteur, M. Schamber, Mme Monge, conseillers, Mme Z..., avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Vu les observations écrites de Me A..., avocat de Mme Y... ;

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

Vu l'article 1014 du code de procédure civile ;

Attendu que les moyens de cassation 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 le pourvoi ;

Condamne Mme Y... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

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

MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyens produits par Me A..., avocat aux Conseils, pour Mme Y...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR Mme Y... de ses demandes de paiement des sommes de 84 095,78 euros au titre des heures supplémentaires, congés payés inclus, 69 592,60 euros au titre du repos compensateur, congés payés inclus, 466 131,36 euros au titre des heures supplémentaires effectuées entre 19 h et 9 h, congés payés inclus, 509 885,97 euros au titre du repos compensateur afférents aux heures supplémentaires effectuées entre 19 h et 9 h, congés payés inclus, 85 645,98 euros au titre du rappel de préavis du fait de la revalorisation du salaire mensuel moyen, 99 728,07 euros au titre du rappel de préavis, 199 456,14 euros de dommages-intérêts au titre de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé ;

AUX MOTIFS QUE « Pour retenir ou écarter la qualité de cadre dirigeant, il appartient au juge d'examiner la fonction que le salarié occupe réellement au regard de chacun des critères cumulatifs énoncés par l'article L. 3111-2 du code du travail. En application de l'article L. 3111-2 du code du travail, repris par la convention collective applicable, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement. La convention collective applicable stipule qu'un cadre C a un coefficient maximal de 524. En l'espèce, le coefficient de Mme Y... est supérieur au coefficient maximal applicable aux cadres C. Sa fiche de poste, élément du contrat de travail, stipule qu'elle est avant tout « un chef d'entreprise ». Le contrat précise également qu'elle « dispose de toute latitude pour accomplir [sa] mission pour laquelle elle consent également à recevoir une délégation de pouvoirs ». La délégation de pouvoir en date du 30 novembre 2010 stipule que « la société [...] délègue [...] à Mme Y..., ayant qualité de directeur, tous pouvoirs de façon effective et permanente, afin qu'elle soit en mesure d'assurer l'entière responsabilité de la gestion de rétablissement

Résidence Marie ». L'employeur fait valoir enfin que la rémunération de Mme Y... est bien supérieure aux rémunérations des autres salariés de la Résidence Marie ce que Mme Y... ne conteste pas dans ses écritures. La cour en conclut que Mme Y... avait bien la qualité de cadre dirigeante. Le jugement est donc confirmé en ce qu'il a reconnu la qualité de cadre dirigeante de Mme Y.... Les cadres dirigeants sont exclus de la réglementation de la durée du travail. Bien que Mme Y... apporte suffisamment d'éléments pour démontrer la réalité de sa surcharge de travail ainsi qu'une disponibilité quasi permanente au service de son employeur, la cour jugeant que Mme Y... avait bien qualité de cadre dirigeante, il apparaît que les heures supplémentaires n'avaient pas à être décomptés. La cour confirme donc le jugement en ce qu'il a rejeté la demande de résiliation judiciaire aux torts exclusifs de l'employeur. La cour confirme également le jugement en ce qu'il a rejeté toutes les demandes de Mme Y... fondées sur le non-respect de la réglementation relative à la durée du travail » ;

ET AUX MOTIFS DES PREMIERS JUGES, EVENTUELLEMENT ADOPTÉS, QU'« il apparaît au conseil de prud'hommes de céans que ces heures supplémentaires n'avaient pas à être payées à Mme Y... qui avait un emploi de cadre supérieur au sein de la Résidence Marie ; Qu'en effet Mme Y... disposait «de toute latitude pour accomplir sa mission» et qu'elle avait accepté de recevoir une délégation de pouvoirs qui était annexée à son contrat de travail et constituait une condition déterminante de la conclusion de celui-ci ; Qu'elle agissait donc en véritable chef d'entreprise au sein de la maison de retraite dont elle était la directrice ; Qu'au sein de cette maison de retraite elle exerçait ses responsabilités avec la plus grande indépendance en ce qui concerne l'organisation de son emploi du temps, qu'elle était totalement autonome pour exercer son activité, et qu'elle percevait une rémunération très importante par rapport aux autres salariés de la Résidence Marie ; d'autre part que le conseil de prud'hommes constate que l'évocation d'un nombre heures supplémentaires important n'a jamais été faite pendant toute la durée de l'exercice dans son contrat de travail par Mme Y... ; Que ce nombre exorbitant apparaît tout d'un coup comme étant la manifestation d'une faute rendant impossible le maintien du contrat de travail de son employeur ; Qu'il apparaît au conseil que de tels agissements, s'ils devaient être considérés comme répréhensibles, auraient dû être dénoncés à l'employeur ou à la juridiction compétente dès la première date de leur commission ; qu'il y a lieu en conséquence de débouter Mme Y... de sa demande de résiliation de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur » ;

ALORS, 1°), QUE seuls peuvent être considérés comme ayant la qualité de cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ; que ces trois critères cumulatifs doivent être caractérisés au regard des conditions réelles dans lesquelles le salarié exécute sa prestation de travail ; qu'une disponibilité permanente s'accompagnant d'une surcharge de travail font obstacle à toute indépendance du salarié dans l'organisation de son emploi du temps ; qu'en estimant que la salariée avait la qualité de cadre dirigeant, cependant qu'elle constatait que Mme Y... démontrait la réalité de sa surcharge de travail ainsi qu'une disponibilité permanente au service de son employeur, la cour d'appel a violé l'article L. 3111-2 du code du travail ;

ALORS, 2°), QUE seuls peuvent être considérés comme ayant la qualité de cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ; que ces trois critères cumulatifs, dont s'induit la participation du salarié à la direction de l'entreprise, doivent être caractérisés au regard des conditions réelles dans lesquelles le salarié exécute sa prestation de travail ; que la participation à la direction de l'entreprise implique une véritable marge de manoeuvre quant au recrutement du personnel nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise ; qu'en l'espèce, il résultait de la fiche de poste produite par la salariée que celle-ci exerçait ses responsabilités sous l'autorité du directeur des exploitations des Ehpad ; que la salariée soutenait que, n'ayant jamais eu l'autorisation de recruter le personnel nécessaire, elle s'était retrouvée dans l'obligation d'assurer elle-même des tâches techniques ; qu'en se bornant à constater que la fiche de poste de la salariée stipulait que le directeur de maison de retraite est un chef d'entreprise, sans rechercher si, dans les faits, la salariée participait effectivement à la direction de l'entreprise et avait toute latitude s'agissant de la gestion du personnel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3111-2 du code du travail ;

ALORS, 3°), QUE seul peut être considéré comme ayant la qualité de cadre dirigeant le cadre qui est habilité à prendre

des décisions de façon largement autonome ; que ce critère doit être caractérisé au regard des conditions réelles dans lesquelles le salarié exécute sa prestation de travail ; qu'en particulier, une délégation de pouvoirs ne peut permettre de caractériser l'autonomie du salarié que si elle est effective ; que l'effectivité d'une délégation de pouvoirs suppose que le délégataire soit investi de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires à l'exercice de sa mission ; qu'en se bornant à constater l'existence d'une délégation de pouvoirs sans rechercher si, dans les faits, la salariée s'était vue accorder les moyens nécessaires à son effectivité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3111-2 du code du travail ;

ALORS, 4°), QUE les stipulations du contrat de travail s'imposent à l'employeur ; qu'en particulier, l'employeur ne peut soutenir qu'un salarié a la qualité de cadre-dirigeant lorsque le contrat de travail écarte expressément cette qualification ; qu'en reconnaissant à Mme Y... la qualité de cadre-dirigeant cependant qu'elle constatait que son contrat de travail lui attribuait la qualification de « cadre C », la cour d'appel a violé les articles L.1221-1 du code du travail et 1134, devenu 1103, du code civil.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté Mme Y... de sa demande de paiement de 50.000 euros à titre de dommages et intérêts pour violation par l'employeur de son obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé des salariés ;

AUX MOTIFS QUE « Mme Y... demande la somme de 50.000 euros à titre de dommages et intérêts pour violation de son obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. A l'appui de sa demande, elle produit un certificat médical en date du 10 janvier 2013. Cependant, ce certificat ne fait que reprendre ses propos et ne démontre donc pas en quoi l'employeur serait responsable de son état de santé. La cour rejette la demande de Mme Y... de dommages et intérêts pour violation des articles L.4121-1 et L. 4121-2 du code du travail » ;

ALORS, 1°), QUE l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; que s'il appartient au salarié d'établir l'existence de son dommage et du lien de causalité entre ce dommage et ses conditions de travail, l'employeur ne peut échapper à sa responsabilité que s'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ; qu'au cas présent, Mme Y... produisait non seulement un certificat médical établissant un état dépressif mais également des témoignages attestant des intenses pressions qu'elle subissait ; qu'en considérant qu'il lui appartenait d'établir la faute de l'employeur quand c'était à ce dernier de justifier qu'il avait pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et violé l'article 1315, devenu 1353, du code civil ;

ALORS, 2°), QUE l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; que s'il appartient au salarié d'établir l'existence d'un dommage et du lien de causalité entre ce dommage et ses conditions de travail, l'employeur ne peut échapper à sa responsabilité que s'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ; que le lien de causalité peut être établi au travers de présomptions graves, précises et concordantes ; qu'au cas présent, Mme Y... produisait non seulement un certificat médical établissant un état dépressif, mais également des témoignages attestant des intenses pressions qu'elle subissait ; qu'en considérant que le certificat médical devait attester du lien de causalité et en s'abstenant de rechercher l'existence de présomptions graves, précises et concordantes à partir des éléments de preuve produits devant elle, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1353, devenu 1382, du code civil, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

ALORS, 3°), QU'il est fait interdiction au juge de dénaturer les documents de la cause ; qu'au cas présent Mme Y... produisait un certificat qui établissait des « signes nets d'anxiété, état dépressif » constatés par le médecin le jour de la consultation ; qu'en considérant que le certificat médical ne faisait que reprendre ses propos, la cour d'appel a dénaturé le document produit devant elle et a violé le principe susvisé.