

27 septembre 2019

Cour d'appel de Toulouse

RG n° 16/00756

4eme Chambre Section 1

Texte de la décision

Entête

27/09/2019

ARRÊT N° 2019/637

N° RG 16/00756 - N° Portalis DBVI-V-B7A-KZ26

M.[C]/M.[Z]

Décision déferée du 04 Février 2016 - Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de TOULOUSE F14/01162

[I] [K]

C/

Société SAPA BUILDING SYSTEMS FRANCE

CONFIRMATION

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE TOULOUSE

4eme Chambre Section 1 - Chambre sociale

ARRÊT DU VINGT SEPT SEPTEMBRE DEUX MILLE DIX NEUF

APPELANT

Monsieur [I] [K]

[Adresse 2]

[Adresse 2]

comparant en personne, assisté de Me Frédérique VAYSSE-BATTUT, avocat au barreau de TOULOUSE

INTIMÉE

Société SAPA BUILDING SYSTEMS FRANCE

[Adresse 1]

[Adresse 1]

[Adresse 1]

représentée par la SELARL CAPSTAN SUD OUEST, avocat au barreau de TOULOUSE

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945.1 du Code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 19 Juin 2019, en audience publique, devant , C.PAGE et J.C.GARRIGUES chargés d'instruire l'affaire, les parties ne s'y étant pas opposées. Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

M. DEFIX, président

C. PAGE, conseiller

J.C. GARRIGUES, conseiller

Greffier, lors des débats : C. ROUQUET

Lors du prononcé : C.DELVER

ARRET :

- CONTRADICTOIRE

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement

avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile

- signé par M. DEFIX, président, et par C. DELVER, greffière de chambre

Exposé du litige

FAITS ET PROCEDURE - MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES

M. [I] [K] a été embauché à compter du 28 avril 1980 par la société Technal France en qualité de contrôleur technique.

Il a occupé divers postes au sein de l'entreprise et dans le dernier état de la relation contractuelle était responsable qualité expédition classé niveau PII coefficient 135 selon la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Par avenant du 9 mars 2000, la durée de son travail a été déterminée selon un nombre annuel de jours fixé à 212 sur 12 mois puis portée à 213 jours avec la journée de solidarité.

M. [K] a à plusieurs reprises écrit à son employeur pour se plaindre du montant de sa rémunération.

Le 30 avril 2014, il a saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse afin de faire prononcer la résiliation de son contrat de travail.

Par courrier du 23 juillet 2014, la société Sapa Building Systems, venant aux droits de la société Technal, a convoqué M. [K] à un entretien préalable et par lettre du 4 août 2014, lui a notifié son licenciement pour faute grave.

Par jugement du 4 février 2016, le conseil de prud'hommes a :

- dit qu'il n'y a pas lieu à résiliation judiciaire du contrat de travail et qu'aucune somme n'est due à titre de rappel de salaire,
- dit que le licenciement de M. [K] repose sur une cause réelle et sérieuse mais pas sur une faute grave,
- condamné la société Sapa Building Systems à payer à M. [K] :

- * 23 514,06 € au titre du préavis,
- * 2 351,41 € au titre des congés payés afférents,
- * 70 542,18 € à titre d'indemnité de licenciement,
- * 1 500 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,
- débouté M. [K] du surplus de ses demandes,
- débouté la société Sapa Building Systems de sa demande reconventionnelle,
- mis les dépens à la charge de la partie qui succombe.

M. [K] a interjeté appel de ce jugement le 18 février 2016.

Moyens

Selon ses dernières conclusions déposées le 2 juillet 2018 et reprises oralement à l'audience, auxquelles il y a lieu de se référer pour l'exposé des moyens, M. [K] demande à la cour de :

- infirmer le jugement déféré en toutes ses dispositions,

à titre principal,

- condamner la société Hydro Building Systems, nouvelle dénomination de la société Sapa Building Systems, à lui payer :

* à titre principal 14 811,10 € à titre de rappel de salaire pour les années 2012 à 2014 et 1481,11 € au titre des congés payés afférents,

* à titre subsidiaire 5 913,75 € à titre de rappel de salaire pour les années 2012 à 2014 et 591,37 € au titre des congés payés afférents,

- dire que ce non respect constitue un manquement grave de la société employeur rendant impossible la poursuite de la relation contractuelle, et prononcer la résiliation du contrat de travail,

- condamner la société Hydro Building Systems à lui payer :

* 23 514,06 € au titre du préavis,

* 2 351,41 € au titre des congés payés afférents,

* 70 542,18 € à titre d'indemnité de licenciement,

* 270 000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,

à titre subsidiaire,

- dire que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

- condamner la société Hydro Building Systems à lui payer les mêmes sommes qu'en cas de résiliation du contrat de travail,

en tout état de cause,

- condamner la société Hydro Building Systems à lui payer 2 800 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et à supporter les dépens.

Selon ses dernières conclusions déposées le 17 juin 2019 et reprises oralement à l'audience, auxquelles il y a lieu de se référer pour l'exposé des moyens, la société Hydro Building Systems, nouvelle dénomination de la société Sapa Building Systems, demande à la cour de :

- confirmer le jugement déféré en ce qu'il a débouté M. [K] de sa demande de rappel de salaire et de résiliation du contrat de travail,

- dire que le licenciement de M. [K] pour faute grave est légitime et régulier,

- débouter M. [K] de ses demandes à ce titre,

- le débouter de toutes des prétentions,

- à titre reconventionnel, condamner M. [K] à lui payer 1 500 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'à supporter les entiers dépens.

Motivation

MOTIFS

Lorsqu'un salarié demande, comme en l'espèce, la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur tout en demeurant à son service et que ce dernier le licencie ultérieurement pour d'autres faits survenus au cours de la poursuite du contrat, il appartient au juge, d'abord, de rechercher si la demande de résiliation du contrat de travail était justifiée ; c'est seulement dans le cas contraire qu'il convient de se prononcer sur le licenciement notifié par l'employeur.

Sur la résiliation du contrat de travail et le rappel de salaire

M. [K] reproche à son employeur de ne pas avoir respecté les minima de salaire prévus par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie. Il soutient que ne doit pas être pris en compte pour la comparaison avec le salaire minimum conventionnel le bonus cadre, comportant une partie variable versée en février et une partie fixe payée en décembre, ce bonus ayant un caractère aléatoire et temporaire, en tous cas, la partie variable qui est une prime calculée en fonction des performances du salarié durant l'année précédente. Il prétend également que le minimum conventionnel, fixé pour 218 jours annuels de travail, ne doit pas être proratisé, comme l'a fait la société Hydro Building Systems, au motif que le nombre de jours du forfait annuel de l'entreprise est inférieur. Il en conclut que, dans les deux cas (exclusion de la totalité du bonus ou de la seule partie variable) et après déduction des rappels de salaire versés, la société Hydro Building Systems lui doit encore des montants importants de salaire.

La société Hydro Building Systems répond que le bonus cadre doit être inclus en totalité dans les rémunérations de M. [K], et que le salaire minimum conventionnel doit être proratisé en fonction de la durée collective du travail appliquée dans l'entreprise ainsi qu'en fonction des absences du salarié, de sorte qu'aucun rappel de salaire n'est dû à ce dernier.

Sur quoi, la cour :

Le salarié qui demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur doit justifier que celui-ci a commis des manquements d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation de travail.

Selon les dispositions de l'article 23 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie 13 mars 1972, les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature ; ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.

Selon les mentions des bulletins de salaire, M. [K] percevait tous les ans, en février la part variable du bonus cadre et en décembre la part fixe de ce bonus.

Ces rémunérations n'étaient pas stipulées par le contrat de travail de l'intéressé mais elles étaient prévues par les accords d'entreprise conclus chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des salaires, lesquels, pour les années en litige, ont établi les modalités de calcul de la part variable du bonus en fonction de l'atteinte par le salarié d'objectifs définis selon des critères précis et ont fixé la part fixe à un mois de salaire sans condition de résultat financier.

Ainsi, le bonus cadre, résultant d'un accord collectif s'imposant à l'employeur, versé périodiquement aux mois de juin et décembre, reconduit d'année en année, peu important son montant variable, constitue dans son intégralité un élément permanent et obligatoire de la rémunération du salarié devant être pris en compte pour le calcul des minima conventionnels.

Selon les dispositions des accords relatifs aux salaires négociés annuellement pour les années 2012, 2013 et 2014 qui sont en litige, les appointements minimaux annuels garantis pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, incluant la journée de solidarité, sont fixés pour les ingénieurs et cadres employés à temps complet quel que soit le nombre de jours prévu par le contrat de travail dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année.

Il se déduit de ses dispositions que les salaires minimaux garantis par la convention pour les ingénieurs et cadres soumis à un forfait annuel en jours s'appliquent à tout salarié employé à temps complet, même si le nombre de jours contractuellement stipulé est inférieur à 218.

C'est le cas de M. [K] qui est employé selon un forfait annuel de 213 jours, qui constitue le temps de travail complet appliqué dans l'entreprise ainsi que cela résulte de l'accord d'entreprise portant sur la réduction du temps de travail du 28 février 2000.

En conséquence, contrairement à ce que soutient la société Hydro Building Systems, il n'y a pas lieu de proratiser les salaires minimaux conventionnels sur la base de 213 jours.

Cependant, l'employeur demande à juste titre qu'ils soient proratisés en fonction du nombre de jours effectivement travaillés par le salarié par rapport au total de 213.

Selon ces modalités, sur la base des éléments chiffrés fournis par les parties, la comparaison entre les salaires minimaux conventionnels et les rémunérations perçues par le salarié s'établit de la manière suivante :

année

Minimum

conventionnel

(en euros)

Jours travaillés

Minimum conventionnel

proratisé en fonction des

absences

Salaire perçu

(bonus compris)

Différence

salaire perçu/ minimum conventionnel

2012

46556

211

$46\,556 \times 211 / 213$

$= 46\,118,85$

46015,67

103,18

2013

47255

206

$47\,255 \times 206 / 213$

$= 45702,02$

44031,16

1670,86

2014

47776

91,5

$47\,776 \times 91,5/213$

$= 20\,051,66$

19773,84

277,82

2051,86 €

Suite aux réclamations du salarié, l'employeur lui a versé fin juillet 2014 un complément de salaire de 2 957,80 € de sorte qu'il a rempli l'intéressé de l'intégralité de ses droits.

M. [K] sera donc débouté de sa demande de paiement de rappel de salaire.

Il en sera de même pour celle en résiliation du contrat de travail exclusivement fondée sur le non respect des salaires garantis. En effet, le montant relativement peu élevé des rémunérations impayées et leur régularisation avant la rupture du contrat de travail démontrent que le manquement de l'employeur ne faisait pas obstacle à la poursuite de la relation contractuelle.

Sur le licenciement

Par la lettre de licenciement, dont les termes fixent les limites du litige, la société Hydro Building Systems reproche au salarié un désengagement persistant et une attitude de provocation vis-à-vis de ses collègues et de son employeur, d'opposition directe ou indirecte ayant créé progressivement un climat de mauvaises relations de travail.

Elle énonce les faits suivants :

- 1- en juillet 2014, l'absence de réponse par M. [K] aux sollicitations du chef de produit concernant les corrections à apporter à un document technique d'information sur l'effet bilame ainsi qu'à la relance formulée par le supérieur N+2 M. [D] ;
- 2- entre les 10 et 22 avril 2014, à plusieurs reprises, la réponse négative de l'intéressé à l'ingénieur commercial M. [G], qui cherchait une pièce entretoise pour un client, alors qu'il l'a fournie immédiatement au client lorsque celui-ci s'est directement adressé à lui ;
- 3- suite aux reproches de M. [D] en décembre 2013, la remise en cause par M. [K] dans un mail du 16 janvier 2014 du travail de son supérieur et de son équipe en matière technique et de management ;
- 4- le 30 juillet 2014, jour de l'entretien préalable, l'envoi à quelques collègues d'un courriel rendant l'employeur responsable de son départ pour n'avoir pas su apprécier et valoriser l'importance son travail..

M. [K] conteste la véracité des griefs faits à son encontre et soutient que certains faits sont prescrits, ne s'agissant pas de faits de même nature, et qu'en tout cas ils ont été tolérés par l'employeur pendant plusieurs années.

Sur quoi, la cour :

Conformément aux dispositions de L'article L. 1332-4 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance

Toutefois, ces dispositions ne font pas obstacle à la prise en considération de faits antérieurs à deux mois dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi dans ce délai.

Tel est le cas en l'espèce, les faits de janvier et avril 2014 reprochés à M. [K] étant de même nature, s'agissant de comportements de non respect des relations avec les supérieurs et les collègues, que ceux survenus en juillet 2014, moins de deux mois avant le licenciement.

Sur le premier grief, il ressort de l'échange de courriels des 10 et 11 juillet 2014 que le premier message qui sollicitait l'avis des destinataires sur le dossier d'information relatif à l'effet bilame a été envoyé à quelques collègues puis transféré à d'autres dont M. [K].

Celui-ci estime qu'il aurait dû être consulté avant l'élaboration du document mais n'en rapporte pas la preuve.

D'ailleurs, ce document circulait seulement en interne « pour avis et commentaires » de sorte qu'il n'était pas définitif.

Or, alors que M. [K] a immédiatement réagi en écrivant « Dommage que l'on ne soit pas venu me demander mon avis sur ce sujet....J'aurais complété et corrigé quelques erreurs », il n'a pas répondu à la demande qui lui a été ensuite faite nommément et expressément par sa hiérarchie de faire part de ses remarques.

Ainsi, s'estimant de manière injustifiée mis à l'écart, l'intéressé a volontairement omis de répondre aux instructions de l'employeur, et de formuler ses observations sur un document qu'il considérait imparfait, ce qui pouvait nuire au bon fonctionnement de l'entreprise. Ce comportement constitue un acte d'opposition directe à sa hiérarchie.

Sur le deuxième grief, les messages produits par l'employeur démontrent seulement que le 22 avril 2014, lorsque le client s'est directement adressé à M. [K] pour obtenir l'entretoise qu'il attendait depuis un mois et demi, il l'a obtenue immédiatement alors même que l'intéressé était en arrêt de travail pour maladie depuis le 28 mars 2014.

M. [K] reconnaît qu'un mois et demi plus tôt, à la demande de l'ingénieur commercial Monsieur [G], il a dit qu'il ne disposait pas d'entretoise et aucun élément du dossier ne permet d'établir que cette réponse était inexacte.

Toutefois, lorsque le même client lui a demandé cette pièce ultérieurement, il n'en a pas informé le commercial alors qu'il admet ne pas être en charge du service après vente.

Il a donc agi sans respecter les règles élémentaires de communication et de coopération permettant des relations normales entre collègues, ce que M. [G] lui a fait remarquer, sans réponse de sa part.

Sur le troisième grief, il ressort des mails produits par la société Hydro Building Systems et par M. [K] que celui-ci a d'abord exprimé son mécontentement dans un courriel du 2 décembre 2013, non pas parce qu'on lui demandait d'intervenir sur une problématique ne relevant pas de ses attributions, comme il le soutient, mais parce qu'un collègue s'immisçait dans ses relations avec un client faisant partie, selon lui, de son « réseau », M. [V].

Puis, dès le 13 décembre, il a écrit à ce client en lui envoyant un document sur la pièce en litige (joint GY) en avant

première avec la précision de ne le montrer à personne.

Or, le 18 décembre, il a affirmé à M. [D] qu'il n'avait pas eu d'échange avec M. [V] sur le GY, ce qui était inexact.

Lorsque M. [D] lui a répondu, en mettant divers collègues en copie du message, que son attitude était inacceptable et qu'il s'agissait d'un client commun aux salariés de la société, Monsieur [K] a pris le temps de la réflexion pour répondre par mail du 16 janvier 2014 adressé aux mêmes collègues plus deux autres, que son supérieur se permettait de le critiquer, disait des choses fausses, qu'il avait des problèmes de qualités de réponses techniques et de management du service, qu'il faisait une crise d'autorité.

En critiquant ouvertement son supérieur, en réponse à un reproche formulé par celui-ci justifié par un comportement fautif de sa part, M. [K] a manqué de respect envers sa hiérarchie et ses collègues.

Sur le quatrième grief, il y a lieu de considérer que M. [K] a commis à nouveau un acte incorrect vis à vis de son employeur en envoyant un message, avant même le prononcé du licenciement, informant certains de ses collègues de son départ de l'entreprise et imputant la responsabilité de la situation à la société Hydro Building Systems.

Ainsi, sans prendre en compte d'autres griefs exprimés dans les conclusions de la société Hydro Building Systems, qui ne sont pas visés par la lettre de licenciement, il faut considérer que les manquements réitérés du salarié consistant en des actes d'insubordination, de non respect des supérieurs, d'absence de coopération avec les collègues, ayant créé des dysfonctionnements au sein de l'entreprise, sont suffisamment sérieux pour justifier la rupture du contrat de travail.

La faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en oeuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire.

La société Hydro Building Systems a mis en oeuvre la procédure de licenciement quelques jours à peine après les faits de juillet 2014.

Toutefois, ces faits, dont il n'est pas établi qu'ils ont nui au fonctionnement de l'entreprise et à son image auprès des clients, ainsi que les deux faits précédents, connus de l'employeur depuis plusieurs mois, ne constituent pas une faute grave faisant obstacle au maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

C'est donc pertinemment que le conseil de prud'hommes a déclaré que le licenciement ne reposait pas sur une faute grave mais sur une cause réelle et sérieuse.

Les indemnités allouées au salarié par les premiers juges ont été exactement calculées et ne sont pas spécialement contestées par l'employeur. Leur décision sera confirmée sur ce point.

Sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile

La société Hydro Building Systems, partie principalement perdante, sera condamnée aux dépens d'appel.

M. [K] est en droit de réclamer l'indemnisation des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer à l'occasion de cette procédure. La société Hydro Building Systems sera donc tenue de lui payer la somme de 2000 € en application des dispositions de l'article 700 al.1er 1° du code de procédure civile.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

Y ajoutant,

Déboute M.[K] de ses demandes de rappels de salaires et congés payés ;

Condamne la société Hydro Building Systems aux dépens d'appel ;

Condamne la société Hydro Building Systems à payer à M. [K] la somme de 2000 € supplémentaires sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Le présent arrêt a été signé par M. DEFIX, président et par C.DELVER, greffière,

LA GREFFIÈRE, LE PRÉSIDENT,

C.DELVER M. DEFIX

Décision de la Cour de cassation

Cour de cassation Chambre sociale 2 mars 2022

[VOIR LA DÉCISION](#)

Les dates clés

- [Cour de cassation Chambre sociale 02-03-2022](#)
- [Cour d'appel de Toulouse 41 27-09-2019](#)