

26 novembre 2013

Cour de cassation

Pourvoi n° 12-21.758

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2013:SO01908

Titres et sommaires

UNION EUROPEENNE - travail - salarié - principe de non - discrimination - directive n° 2000/78/ce du 27 novembre 2000 - application directe - application directe dans les rapports entre particuliers - portée - contrat de travail, rupture - retraite - mise à la retraite - conditions - age - discrimination fondée sur l'âge - justifications - objectif légitime - moyens nécessaires et appropriés de réalisation - office du juge contrat de travail, rupture - possibilité - détermination - travail réglementation, durée du travail - réglementation - domaine d'application - exclusion - cadre dirigeant - définition - critères - critères cumulatifs

Aux termes de l'article 6 § 1 de la Directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. Tel est le cas des dispositions du code du travail relatives à la mise à la retraite mettant en oeuvre, dans un objectif de politique sociale, le droit pour chacun d'obtenir un emploi tout en permettant l'exercice de ce droit par le plus grand nombre et en subordonnant la mise à la retraite à la condition que le salarié bénéficie d'une pension à taux plein. Dès lors que ces dispositions, de portée générale, satisfont aux exigences de la directive, il ne peut être imposé à l'employeur de justifier que leur mise en oeuvre à l'égard d'un salarié qui remplit les conditions légales d'une mise à la retraite répond aux objectifs poursuivis. Doit dès lors être cassé l'arrêt d'une cour d'appel qui, après avoir constaté que la mise à la retraite d'un salarié était intervenue dans les conditions prévues par le code du travail, requalifie la rupture en licenciement nul comme fondé sur un critère d'âge, au motif que la lettre de mise à la retraite se contente de renvoyer à l'intérêt du salarié sans rattacher cette mesure à un objectif légitime et proportionné, extérieur à sa situation

Texte de la décision

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

Vu leur connexité, joint les pourvois n° Y 12-21.758 et D 12-22.200 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé par la société Européenne de produits de beauté en décembre 1986 en

qualité de directeur technique recherche et développement de l'usine de Bezons et occupant en dernier lieu les fonctions de « vice-président » recherche et développement produits de soins international, a, alors qu'il était âgé de 65 ans, été mis à la retraite par lettre du 19 septembre 2007 avec effet au 20 mars 2008 ;

Sur le moyen unique du pourvoi de l'employeur :

Vu les articles L. 122-14-13 et L. 122-45 du code du travail, alors applicables, devenus L. 1237-5, L. 1132-1 et L. 1132-4 du même code, et 6, paragraphe 1, de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Attendu qu'aux termes de ce dernier texte, des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ; que tel est le cas des dispositions du code du travail relatives à la mise à la retraite mettant en œuvre, dans un objectif de politique sociale, le droit pour chacun d'obtenir un emploi tout en permettant l'exercice de ce droit par le plus grand nombre et en subordonnant la mise à la retraite à la condition que le salarié bénéficie d'une pension à taux plein ; que dès lors que ces dispositions, de portée générale, satisfont aux exigences de la directive, il ne peut être imposé à l'employeur de justifier que leur mise en œuvre à l'égard d'un salarié qui remplit les conditions légales d'une mise à la retraite répond aux objectifs poursuivis ;

Attendu que pour requalifier la mise à la retraite de M. X... en licenciement nul comme fondé sur un critère d'âge, l'arrêt retient que la lettre de mise à la retraite de M. X... se contente de renvoyer à l'intérêt du salarié lui-même sans rattacher cette mesure à un objectif légitime et proportionné, extérieur à sa situation ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la mise à la retraite du salarié était intervenue dans les conditions prévues par le code du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Sur le pourvoi du salarié :

Sur les deuxième, troisième et quatrième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur les deuxième et quatrième moyens qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi non plus que sur le troisième devenu sans objet par suite de l'arrêt rectificatif rendu par la cour d'appel le 18 décembre 2012 ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L. 3111-2 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que sont considérés comme 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 critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise ;

Attendu que pour débouter M. X... de ses demandes de paiement d'heures supplémentaires, des congés payés afférents ainsi que d'indemnité compensatrice de repos compensateur, l'arrêt retient que le salarié avait une grande liberté dans son emploi du temps, un niveau très élevé de responsabilité puisqu'il était habilité à prendre des décisions de façon largement autonome, et bénéficiait d'une des rémunérations les plus élevées de l'entreprise de sorte qu'il avait la qualité de cadre dirigeant ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans constater que l'intéressé participait à la direction de l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit la mise à la retraite de M. X... constitutive d'un licenciement nul et lui accorde des dommages-intérêts à ce titre et en ce qu'il déboute le salarié de ses demandes relatives aux heures supplémentaires, l'arrêt rendu le 11 mai 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 Paris ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens afférents à son pourvoi ;

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

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 vingt-six novembre deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit au pourvoi n° Y 12-21.758 par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils pour la société Européenne de produits de beauté

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que la mise à la retraite de Monsieur X... aurait constitué une mesure discriminatoire, et d'AVOIR, en conséquence, condamné la Société EUROPEENNE DE PRODUITS DE BEAUTE à verser à Monsieur X... les sommes de 64.000 € de dommages-intérêts pour licenciement nul et 54.706,32 € à titre d'indemnité de congédiement, sous déduction de l'indemnité de mise à la retraite versée par l'employeur ;

AUX MOTIFS QUE « sur la mise à la retraite, selon les 4ème et 5ème alinéas de l'article L.122-14-13 de l'ancien code du travail, en vigueur au moment de la mise en retraite de Jacques X... : "La mise à la retraite s'entend de la possibilité

donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation d'activité organisée en application d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 352-3 ou d'une convention mentionnée au 3° de l'article L. 322.4 ou lors de l'octroi de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la publication de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, un âge inférieur peut être fixé dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, sans pouvoir être inférieur à celui qui est fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du même code. A compter de l'entrée en vigueur de la loi n°2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007, aucune convention ou accord collectif prévoyant la possibilité d'une mise à la retraite d'office d'un salarié à un âge inférieur à celui fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale ne peut être signé ou étendu. Les accords conclus et étendus avant la publication de la loi n°2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007, déterminant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle et fixant un âge inférieur à celui mentionné au 1° de L. 351-8 du code de la sécurité sociale dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et que cet âge n'est pas inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du même code, cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2009 ; que les accords et les conventions signés ou étendus avant la publication de la loi n°2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007 qui ont prévu la possibilité de mise à la retraite d'office d'un salarié avant l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale cessent de produire leurs effets au plus tard le 31 décembre 2007. Les indemnités versées à ce titre au salarié par l'employeur sont assujetties à la contribution instituée à l'article L. 137-10 du même code" ; que pour la société EUROPÉENNE DE PRODUITS DE BEAUTÉ, cette mise à la retraite est conforme aux prescriptions de cet article reprises par l'article L. 1237-5, actuellement en vigueur et à celles de l'article 21 quater de la convention collective nationale des industries chimiques, Jacques X... ayant atteint l'âge légal et conventionnel de 65 ans, le 25 avril 2007 ; que Jacques X... considère, pour sa part, que cette mise à la retraite constitue une discrimination fondée sur l'âge qui est prohibée par le droit positif ; qu'il invoque ainsi les dispositions de l'article 6 §1 de la directive n°200/78/CE du 27 novembre 2000 portant création du cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui prohibe une série de discriminations, dont celle fondée sur l'âge, exception faite de celles qui sont "objectivement et raisonnablement justifiées". Il précise toutefois que cette directive n'a été introduite en droit interne qu'à la faveur de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, soit postérieurement à sa mise à la retraite. Mais Jacques X... appuie également sa demande sur les articles L.1132-1 et L.1132-4 du code du travail ; que le premier, qui a repris les dispositions du premier alinéa de l'article L.122-45 de l'ancien code du travail, abrogé le 1er mai 2008 et donc applicable à l'espèce dont la cour est saisie, édicte que : "Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap." ; que le second a repris les dispositions du cinquième alinéa de l'article L.122-45 de l'ancien code du travail, en vigueur à la date de la mise à la retraite litigieuse prévoyait que : "Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit." ; qu'en l'espèce, force est de constater que les motifs de la mise à la retraite de Jacques X..., qui ne mentionnent, dans la lettre qui lui a été adressée que le seul intérêt du salarié, sans rattacher cette mesure à un autre objectif légitime et proportionné, extérieur à sa situation, ne peuvent s'analyser qu'en une mesure discriminatoire fondée sur son âge, qui doit en conséquence être déclarée nulle ; que le jugement du conseil de prud'hommes sera donc infirmé sur ce point ; que la nullité de cette mise à la retraite ayant les effets d'un licenciement nul, Jacques X... est bien fondé dans la demande qu'il forme de ce chef, qui sera toutefois limité aux salaires des six derniers mois, en référence aux dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail, soit la somme de 64 000 euros ; qu'en ce qui concerne l'indemnité de congédiement conventionnelle, il y a lieu de retenir les stipulations de l'article 21 ter de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 ; que la base de calcul sera celle de la rémunération brute du mois d'août 2007, à l'exclusion des heures supplémentaires que la cour n'a pas retenues ; que selon l'article 21 ter de la convention collective, l'indemnité de congédiement est égale à 4 mois du dernier traitement du salarié qui a plus de 20 ans d'ancienneté » (arrêt p. 4-5) ;

ALORS, D'UNE PART, QUE l'article L.1133-1 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, interprété à la lumière de l'article 6 de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000, autorise des différences de traitement en considération de l'âge des salariés, dès lors qu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens mis en oeuvre pour réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ; que l'article L. 1237-5 du Code du travail, dans sa rédaction alors applicable, permet à l'employeur de mettre à la retraite un salarié à la seule condition que ce dernier ait atteint un âge déterminé lui permettant, au regard des dispositions du Code de la sécurité sociale, de bénéficier d'une retraite à taux plein ; que cette disposition légale fixe une règle générale applicable à tous les salariés et répond à un objectif légitime d'intérêt général relatif à la politique de l'emploi pour laquelle le législateur national dispose d'une large marge d'appréciation quant à la définition des mesures susceptibles de le réaliser ; qu'une telle disposition ne porte pas une atteinte excessive aux intérêts légitimes des salariés mis à la retraite dans la mesure où l'âge déterminé par le législateur est celui auquel ils peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein ; qu'il en résulte que la mise à la retraite dans les conditions prévues par l'article L. 1237-5 du Code du travail n'est pas à elle seule constitutive d'une discrimination ; qu'au cas présent, il n'était pas contesté que la société EUROPEENNE DE PRODUITS DE BEAUTE avait procédé à la mise à la retraite de Monsieur X... dans les conditions prévues par l'article L. 1237-5 du Code du travail ; qu'en estimant néanmoins que cette mesure était entachée de nullité, comme constitutive d'une discrimination fondée sur l'âge, et devait produire les effets d'un licenciement nul, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1 et L. 1133-1 du Code du travail, interprétés à la lumière de l'article 6 de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000, et l'article L. 1237-5 du Code du travail, interprété à la lumière de la décision du Conseil constitutionnel n°2010-98 QPC du 4 février 2011 ;

ALORS, D'AUTRE PART, QU'il résulte de l'article L. 1237-5 du Code du travail, dans sa rédaction applicable, que la mise à la retraite peut être prononcée par l'employeur dès lors que le salarié a atteint l'âge de 65 ans fixé par les dispositions du Code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein ; que ce texte général, qui concerne une situation collective liée à des objectifs de politique de l'emploi, ne pose aucune exigence de justification de la décision individuelle de mise à la retraite prononcée par l'employeur ; qu'en reprochant à la société EUROPEENNE DE PRODUITS DE BEAUTE, qui avait mis à la retraite Monsieur X... dans les conditions prévues par l'article L. 1237-5 du Code du travail, de ne pas justifier sa décision « par un objectif légitime », la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble les articles L. 1132-1 et L. 1133-1 du Code du travail, interprétés à la lumière de l'article 6 de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000. Moyens produits au pourvoi n° D 12-22.200 par la SCP Rocheteau et Uzan-Serano, avocat aux Conseils pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que M. X... avait conservé son statut de cadre dirigeant et de l'AVOIR subséquemment débouté de ses demandes de paiement d'heures supplémentaires, des congés payés afférents ainsi que d'indemnité compensatrice de repos compensateur ;

AUX MOTIFS QUE « c'est par des motifs appropriés et pertinents que la cour adopte que le conseil de prud'hommes d'Argenteuil a considéré que Jacques X... a toujours conservé le statut de cadre dirigeant et exerçait effectivement une telle fonction au regard des critères cumulatifs énoncés à l'article L 3112-2 du code du travail (reprenant celles de l'article L 212-15-1 de l'ancien code du travail en vigueur lors de la rupture de son contrat de travail) et l'a donc justement débouté des demandes qu'il a formées au titre des heures supplémentaires, qu'il aurait prétendument effectuées » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE « vu l'article L 3111-2 du code du travail ; vu la classification des cadres de la convention collective des industries chimiques ; que sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées les 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 la relation contractuelle a été convenue sous les formes suivantes : contrat du 14 octobre 1986 : directeur technique coefficient 600, avenant du 2 octobre 2004 : vice président, Recherche et développement, Produits de soins international ; qu'il est qualifié de « senior manager » coefficient 880 niveau 5 » ; que les feuilles de paye depuis cette nomination font apparaître un emploi de « Vice Président R & D, Skincare », coefficient 880, niveau 5 avec appointement forfaitaire sans référence horaire ou jours ; que Monsieur X... ne prétend pas avoir signé sous la contrainte ou avoir réclamé après avoir reçu copie de la convention ; que la classification conventionnelle des cadres implique pour le cadre placé au groupe V coefficient 880 niveau 5 : « définition générale : ingénieurs et cadres assumant des fonctions pour lesquelles sont définies les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise. Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer. Ces fonctions réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation, elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre après recherche et analyse des informations les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en oeuvre. Coefficient 880 : ingénieurs et cadres dont la classification se justifie par la haute compétence et les responsabilités étendues qu'impliquent la nature de l'entreprise, la nécessité d'une coordination entre multiples activités ou l'importance de l'établissement. Cette classification exige la plus large autonomie de jugement et d'initiative. Les cadres dirigeants des entreprises sont classés à ce coefficient » ; que néanmoins, en droit, le fait que le salarié ait reçu la qualification de cadre dirigeant ou qu'il soit positionné comme tel dans la classification des emplois d'une convention collective ne suffit pas ; qu'en cas de litige, le juge examine la fonction que le salarié occupé réellement au regard de chacun des critères cumulatifs énoncés par l'article L 3111-2 du code du travail ; que Monsieur X... exerçait au jour de la rupture du contrat la fonction de Vice-Président du département Recherche et développement Skinecare en France, statut cadre, coefficient 880, niveau V de la convention collective nationale des industries chimiques et percevait une rémunération mensuelle moyenne de 13.676,58 euros ; que le conseil relève que Monsieur X... avait une grande liberté dans son emploi du temps, un niveau très élevé de responsabilité puisqu'il était habilité à prendre des décisions de façon largement autonome et bénéficiaient d'une des rémunérations les plus élevées, qu'il occupait un poste de cadre dirigeant ; qu'il rapportait directement aux USA ; que le conseil constate que Monsieur X... a bénéficié durant plusieurs années d'avantages divers liés à sa fonction de cadre dirigeant en sus d'une rémunération importante et qu'il avait toute l'autonomie pour aménager son travail, son temps de travail et son activité ; que le contrat de travail doit s'exécuter de bonne foi ; que Monsieur X... qui a négocié et signé l'accord sur la durée du travail connaissait parfaitement le contenu de cet accord et avait donc convenu que le cadre dirigeant l'accord indique qu'il n'y en a qu'un (soit Monsieur X...) est exclu de cet accord ; qu'il s'est donc lui-même exclu ; que le conseil constate que par convention du 27 octobre 2004, Monsieur X... accepte le titre de Vice-président, Recherche et développement, Produits de soin international de sorte que la prétention d'une modification imposée unilatéralement ne saurait valablement prospérer ; que dès lors qu'il estimait que ses fonctions avaient été modifiées au point de lui faire perdre le statut de cadre dirigeant et de le placer sous le régime des cadres dits intégrés (35 heures hebdomadaires) Monsieur X... aurait dû en informer son employeur et manifester son désaccord au vu de la première feuille de paye, selon lui inexacte ; qu'il ne pouvait ignorer qu'il plaçait son employeur dans l'illégalité au regard de la réglementation sur la durée du travail ; qu'à défaut de prendre acte de la rupture du contrat, rendue particulièrement audacieuse au vu de l'avenant du 27 octobre 2004, cette information aurait dû être apportée à son employeur ; qu'une fois le contrat rompu Monsieur X... demande à la société plus de deux ans plus tard de le rémunérer du temps de travail qu'il a lui-même organisé à sa guise bénéficiant du privilège de management au motif qu'il n'était en réalité ni cadre dirigeant ni cadre autonome c'est-à-dire soumis au forfait annuel en jours ; que le conseil estime que Monsieur X... est bien cadre dirigeant ;

1) ALORS QUE seuls ont la qualité de cadre dirigeant les cadres participant à la direction de l'entreprise ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, pour décider que le salarié devait être débouté de sa demande de rappel d'heures supplémentaires, a relevé que Monsieur X... avait une grande liberté dans son emploi du temps, un niveau très élevé de responsabilité puisqu'il était habilité à prendre des décisions de façon largement autonome, et bénéficiaient d'une des rémunérations les plus élevées de l'entreprise ; qu'en statuant ainsi, par des motifs à eux seuls inopérants, sans faire ressortir que M. X... participait effectivement à la direction de l'entreprise, la cour d'appel a violé l'article L 3111-2 du code du travail ;

2) ALORS QUE les juges ne peuvent écarter les prétentions d'une partie sans analyser l'ensemble des documents fournis

par elle à l'appui de ses prétentions ; qu'en l'espèce, M. X... faisait valoir qu'il s'était vu retirer, à compter d'octobre 2004, tous les pouvoirs de direction de l'usine de Bezons ; qu'il faisait état à cet égard qu'il ressortait de l'attestation de Madame Y... qu'il ne dirigeait plus l'établissement depuis octobre 2004, qu'il avait perdu sa liberté d'agir et restait dans l'attente permanente d'instructions ; qu'en affirmant péremptoirement, pour écarter les demandes de rappel d'heures supplémentaires et d'indemnité compensatrice de repos compensateur formulées par M. X..., que le salarié avait, notamment, un niveau très élevé de responsabilité puisqu'il était habilité à prendre des décisions de façon largement autonome, sans prendre en compte ni analyser cette pièce déterminante, la cour d'appel a violé les articles 455 du code de procédure civile, et 1353 du code civil ;

3) ALORS QUE le juge ne peut dénaturer les documents de la cause ; qu'en l'espèce, le courriel en date du 20 octobre 2004 informant M. X... de sa désignation comme Vice-Président Recherche et Développement-Produits de Soins International, énonçait que les responsabilités des opérations de l'usine de Bezons lui étaient retirées ; que ce faisant, M. X... se voyait donc retirer la direction de l'usine ; qu'en affirmant pourtant que cette modification des fonctions de M. X... n'avait pas affecté sa qualité de cadre dirigeant, la cour d'appel a dénaturé le courriel du 20 octobre 2004, et ainsi violé le principe interdisant au juge de dénaturer les documents de la cause, ensemble l'article 1134 du code civil ;

4) ALORS QUE le défaut de réponse à conclusions équivaut au défaut de motifs ; que M. X... soutenait précisément dans ses écritures d'appel (page 12 § 1) qu'il avait été porté sur les listes électorales de l'entreprise, au sein du collège cadre, à l'occasion des élections des représentants du personnel en 2008, ce qui excluait sa qualité de cadre dirigeant ; qu'en affirmant que M. X... était cadre dirigeant, sans nullement répondre à ce chef pertinent des conclusions de l'exposant, qui était de nature à influencer sur la solution du litige, la cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

5) ALORS enfin QUE l'employeur est tenu de s'assurer du respect de la législation relative à la durée du travail au sein de l'entreprise, notamment de celle relative aux heures supplémentaires ; qu'il doit donc justifier, pour exclure un salarié de la législation relative aux heures supplémentaires, que ce dernier satisfait objectivement aux critères distinctifs des cadres dirigeants ; que le juge, qui ne peut faire peser sur le salarié la preuve des heures supplémentaires dont il revendique le paiement, ne saurait dès lors rejeter sa demande au motif qu'il n'a pas contesté les mentions de ses fiches de paie, ni informé son employeur de la perte de son statut de cadre dirigeant ; qu'en l'espèce, en retenant, pour débouter M. X... de sa demande de rappel d'heures supplémentaires, que le salarié aurait dû d'informer l'employeur que la modification de ses fonctions lui faisait perdre le statut de cadre dirigeant, et protester au vu de sa feuille de paie, la cour d'appel a violé l'article L 3111-2 du code du travail, ensemble l'article 1315 du code civil ;

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. X... de sa demande de dommages et intérêts pour rupture brutale et vexatoire de son contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE « Jacques X... soutient que faisant suite à une perte progressive de ses attributions, que le conseil de prud'hommes a justement écarté, faute pour lui d'avoir demandé à ce que soit établie une fiche de poste lors du changement de titre intervenu en octobre 2004, qu'il a accepté sans coup férir et que l'échange de courriers, tardif, des 26 juin et 26 juillet 2007 qu'il a eu avec la société EUROPEENNE DE PRODUITS DE BEAUTE, dans lequel il dénonce une série de griefs que son employeur s'emploie à réfuter, ou l'attestation de Malika Y... ne permettent pas d'établir qu'il a été mis à la retraite de manière brutale et vexatoire ; qu'il indique avoir appris cette décision en se rendant au siège de la société pour une réunion de travail ; que s'il est exact que la société EUROPEENNE DE PRODUITS DE BEAUTE ne justifie pas avoir avisé son salarié de sa décision de mise à la retraite avant l'envoi de la lettre le lui signifiant et que la dispense partielle d'exécuter son préavis a pu être perçue par lui comme une mesure précipitée, pour autant Jacques X... ne fournit aucun élément qui justifie du préjudice moral que cette mesure a pu lui occasionner, les témoignages de salariés

ayant manifesté leur surprise à l'annonce de cette mesure, voire le choc qu'elle leur a occasionné étant inopérants pour apprécier la souffrance que lui-même a pu ressentir à cette annonce » ;

ET AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QUE « le conseil relève que Monsieur X... qui a confirmé oralement avoir été la victime d'une réduction progressive de sa fonction en vue de permettre son départ ne peut valablement soutenir que celui-ci a été soudain, imprévisible et brutal ; que certains de ses arguments démontrent le contraire ; qu'ainsi il soutient avoir été écarté de la préparation du budget pour l'année 2008 celle-ci devant être engagée dès septembre 2007 ; qu'à cette date Monsieur X... aurait dû se manifester auprès de son employeur sauf s'il avait connaissance de son départ le 19 septembre 2007 ; que selon Monsieur X... sa fonction a été modifiée et ses responsabilités et son autonomie diminuées ; que le conseil relève une fiche de fonctions du 11 décembre 1995 établie et signée par Monsieur X... pour la fonction de Directeur Industriel et de la Recherche ; que le conseil relève encore que la fiche de fonctions de Vice-président R & D Skincare, fonction exercée par Monsieur X... et selon lui modifiée, n'a pas été établie alors qu'il en avait le droit et la nécessité ; que dans ces conditions, le conseil a dû rechercher des éléments de nature à confirmer ou infirmer la prétention de Monsieur X... ; qu'il est regrettable que Monsieur X... qui soutient représenter l'entreprise devant les institutions représentatives du personnel en les présidant n'ait pas pris l'initiative d'établir sa fiche de fonctions comme il l'avait fait en 1995 alors qu'il avait moins de pouvoirs ; que Monsieur X... qui s'est plaint auprès de son employeur de la perte de ses responsabilités avait reçu une réponse motivée le 26 juillet 2007 à laquelle il a répliqué le 17 septembre 2007 ; que le conseil estime que la responsabilité du site de Bezons ne lui a pas été retirée car il n'en avait pas la direction et qu'il a conservé la responsabilité au sein du département R & D pour Revlon en Chine ; qu'il n'a pas plus subi une perte de responsabilités ou de ses attributions liées à la formulation des produits REVLON et ULTIMA EUROPE étant observé qu'il faisait part à sa direction de sa surcharge de travail justifiant des retards importants rencontrés sur les projets de développement confiés au département R & D de Bezons qu'il dirigeait ; qu'il ne démontre pas qu'il aurait subi une perte partielle de responsabilités sur les formulations de la marque GATINEAU ; que le conseil ne retient pas l'argument tendant à invoquer le fait qu'il a été évincé de la préparation du budget pour l'année 2008, pas plus que celui soutenant que son assistante lui aurait été brutalement supprimée ; qu'en conséquence le conseil estime que Monsieur X... ne peut prétendre à une quelconque indemnisation » ;

ALORS QUE les circonstances brutales ou vexatoires dans lesquelles le licenciement est intervenu, sont de nature à causer au salarié un préjudice distinct de celui inhérent à la perte d'emploi, que l'employeur est alors tenu d'indemniser ; qu'en l'espèce, il était soutenu que M. X..., qui justifiait de plus de vingt ans d'ancienneté, avait été informé brutalement de sa mise à la retraite à l'occasion d'un rendez-vous de travail au siège de l'entreprise, et avait dû quitter son poste précipitamment dans les jours suivant cette information ; que la cour d'appel, tout en admettant que plusieurs salariés avaient témoigné du choc qu'avait constitué pour eux ce départ précipité de M. X..., a affirmé péremptoirement que le salarié personnellement concerné ne justifiait pas ce faisant du préjudice moral résultant pour lui de ces circonstances ; qu'en statuant de la sorte, la cour d'appel a violé l'article 1382 du code civil ;

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la SAS EPB à la somme de seulement 64.000 euros au titre du licenciement nul ;

AUX MOTIFS QUE « la nullité de cette mise à la retraite ayant les effets d'un licenciement nul, Jacques X... est bien fondé dans la demande qu'il forme de ce chef, qui sera toutefois limitée aux salaires des six derniers mois, en référence aux dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail, soit la somme de 64.000,00 euros » ;

1) ALORS QUE le salarié dont le licenciement est nul a droit à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement ; que cette indemnité ne peut être inférieure aux salaires perçus pendant les six

derniers mois, mais peut évidemment être supérieure ; qu'en décidant que l'indemnité réparant le caractère illicite de la rupture du contrat devait être limitée aux six derniers mois, la cour d'appel a violé l'article L 1235-3 du code du travail ;

2) ALORS QU'il n'était pas contesté que le salaire mensuel de M. X... était de 13.676,58 euros ; que la société EPB soutenait en effet elle-même qu'elle versait à M. X... une rémunération mensuelle de 13.676,58 euros ; qu'en allouant pourtant au salarié une indemnité censée correspondre à six mois de salaire, fixée à la somme de 64000 euros, correspondant à un salaire mensuel de et 5 du code de procédure civile ;

3) ET ALORS QUE le juge a l'obligation d'indiquer l'origine des constatations de fait prises hors des conclusions des parties ; qu'en prenant comme salaire de référence pour le calcul de l'indemnité réparant le caractère illicite de la rupture la somme de 10.666,67 euros (64000 / 6), sans expliquer d'où elle tirait ce montant qui ne ressortait nullement des conclusions des parties, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 1235-3 du code du travail ;

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la SAS EPB à payer à M. X... la somme de seulement 2.000 euros au titre de l'illicéité de la clause de non-concurrence ;

AUX MOTIFS QUE la clause qui ne comporte aucune contrepartie financière doit être déclarée nulle et ouvre droit à indemnisation à M. X..., peu important qu'il ait été mis à la retraite et n'ait pas démissionné ; que toutefois, l'appelant ne justifie pas que cette clause ait constitué en l'espèce une atteinte à sa liberté de travailler ; que la condamnation de la société EPB à lui payer une somme forfaitaire de 2000 euros à ce titre viendra réparer entièrement le préjudice qu'il subit de l'absence de contrepartie financière ;

ALORS QUE la stipulation dans le contrat de travail d'une clause de non-concurrence nulle cause nécessairement un préjudice au salarié, qu'il appartient au juge d'évaluer ; qu'en vertu du principe de la réparation intégrale, le juge ne peut fixer forfaitairement la réparation du préjudice ; qu'en l'espèce, en allouant pourtant au salarié une somme forfaitaire de 2000 euros au titre de la nullité de la clause de non-concurrence, la cour d'appel a violé l'article 1382 du code civil, ensemble le principe de la réparation intégrale.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de versailles
11 mai 2012

Textes **appliqués**

article 6 § 1 de la Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

article L. 3111-2 du code du travail

Rapprochements de jurisprudence

CJCE, arrêt du 16 octobre 2007, Palacios de la Villa, C-411/05

CJCE arrêt du 5 mars 2009, Age Concern England, C-388/07

CJUE, arrêt du 18 novembre 2010, Georgiev, C-250/09

Soc., 10 juillet 2013, pourvoi n° 12-19.740, Bull. 2013, V, n° 193 (cassation partielle), et les arrêts cités

Soc., 31 janvier 2012, pourvoi n° 10-24.412, Bull. 2012, V, n° 45 (rejet), et l'arrêt cité