

27 janvier 2015

Cour de cassation

Pourvoi n° 13-25.437

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00121

Titres et sommaires

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - conventions et accords collectifs - dispositions générales - contenu - principe d'égalité de traitement - atteinte au principe - défaut - cas - stipulations conventionnelles introduisant une différence de traitement - traitement fondé sur la catégorie professionnelle - éléments objectifs justifiant la différence de traitement - présomption - travail réglementation, rémunération - salaire - égalité des salaires - conditions - différence entre catégories professionnelles opérée par voie conventionnelle statut collectif du travail - conventions diverses - industries chimiques - convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 - avenant n° 1 du 11 février 1971 - article 10 - prime d'ancienneté - attribution - attribution aux seuls ouvriers et collaborateurs - portée preuve - règles générales - charge - applications diverses - contrat de travail - domaine d'application

Les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle. Encourt dès lors la cassation l'arrêt, qui pour accueillir la demande du salarié en paiement d'une somme au titre d'une prime d'ancienneté, retient que l'employeur ne justifiait d'aucune raison objective et pertinente pouvant légitimer la disparité constatée dans l'octroi de cette prime réservée par l'article 10 de l'avenant n° 1 du 11 février 1971 à la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952, aux seuls salariés ouvriers et collaborateurs classés dans les groupes I, II et III

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé à compter du 1er mars 2000 par la société GMBH Worwag en qualité de technicien de process, statut cadre, sur la base d'une rémunération forfaitaire incluant la rémunération des vingt premières heures supplémentaires exécutées chaque mois ; que convoqué le 3 novembre 2009 à un entretien préalable fixé au 25 novembre suivant, il a adhéré le 15 décembre 2009 à une convention de reclassement personnalisé ; que le lendemain, 16 décembre, l'employeur lui a notifié par écrit la rupture d'un commun accord ; que contestant cette rupture, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le deuxième moyen :

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

Sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement d'heures supplémentaires, alors, selon le moyen, que toute décision doit être motivée ; qu'en se bornant à énoncer que « comme le démontrait M. X..., au moyen d'un calcul détaillé exempt de critique, sa rémunération calculée selon les critères de l'article L. 3241-1 du code du travail aurait dû s'élever à la somme de 3 818,37 euros », sans fournir la moindre analyse des éléments sur lesquels elle aurait dû se fonder et sans même les viser, la cour d'appel, qui n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle, n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que c'est par une décision exempte de vice de la motivation que la cour d'appel, après avoir apprécié souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a fixé le montant de la rémunération du salarié ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen relevé d'office, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile :

Vu le huitième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le principe d'égalité de traitement et l'article 10 de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes ;

Attendu que les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ;

Attendu que, pour accueillir la demande du salarié en paiement d'une somme au titre de la prime d'ancienneté, l'arrêt retient que l'employeur ne justifiait d'aucune raison objective et pertinente pouvant légitimer la disparité constatée dans l'octroi de la prime d'ancienneté réservée aux seuls salariés ouvriers et collaborateurs classés dans les groupes I, II et III ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes et le principe susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il fait droit à la demande de paiement de la prime d'ancienneté, l'arrêt rendu le 4 juin 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Metz ; 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 Nancy ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

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-sept janvier deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Piwnica et Molinié, avocat aux Conseils, pour la société GMBH Worwag.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la société Wörwag GmbH à payer à M. X... la somme de 11.191,21 euros au titre de la prime d'ancienneté prévue par l'article 10 de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes ;

AUX MOTIFS QUE la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; qu'il appartient au juge de rechercher si les différences de traitement fondées sur une différence de catégorie professionnelle ont pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération ; qu'en l'espèce, l'article 10 de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes créé par l'avenant n° 1 du 11 février 1971 prévoit l'attribution aux ouvriers et collaborateurs d'une prime d'ancienneté dont les taux sont les suivants : 3% après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 6% après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 9% après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 12% après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 15% après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ; que le groupe de cadres dont fait partie M. X... n'est pas visé par cette stipulation conventionnelle ; qu'il ne résulte cependant ni des termes de la convention collective ni d'aucun des éléments versés aux débats que la différence de traitement résultant de ce texte est justifiée par les spécificités de la situation des salariés à laquelle la prime d'ancienneté est réservée ; qu'en l'absence de toute raison objective et pertinente établie ou même alléguée de nature à justifier cette différence, la société Wörwag GmbH ne peut refuser l'attribution de cette prime à M. X... ;

ALORS QUE les dispositions conventionnelles auxquelles l'employeur est soumis peuvent accorder des avantages à une catégorie de salariés ; qu'il appartient au juge de contrôler concrètement la réalité et la pertinence des raisons objectives, pouvant résulter de la prise en compte des spécificités de la catégorie professionnelle qui en bénéficie, et qui sont de nature à justifier une différence de traitement avec les salariés relevant d'une autre catégorie professionnelle mais se trouvant dans la même situation au regard de l'avantage en cause ; que la cour d'appel, pour accorder à M. X... le bénéfice de la prime d'ancienneté dont l'article 10 de la convention collective nationale des industries chimiques et

connexes réservait le bénéfice aux seuls ouvriers et collaborateurs, lorsqu'il est constant que M. X... était cadre, a retenu qu'il ne résultait ni des termes de la convention collective ni d'aucun des éléments versés aux débats que la différence de traitement résultant de ce texte eût été justifiée par les spécificités de la situation des salariés à laquelle la prime d'ancienneté était réservée ; qu'il ressort de ces motifs que la cour d'appel, à laquelle il appartenait de rechercher s'il existait des raisons objectives de n'accorder qu'aux ouvriers et collaborateurs la prime d'ancienneté litigieuse, ainsi que d'en contrôler la réalité et la pertinence, a privé sa décision de base légale au regard de l'article 10 de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que la rupture du contrat de travail n'était pas fondée sur une cause réelle et sérieuse et condamné la société Wörlag GmbH à payer à M. X... les sommes de 35.000 euros au titre de la rupture abusive de son contrat de travail, ainsi qu'à rembourser à Pôle Emploi les indemnités chômage versées au salarié à concurrence de quatre mois ;

AUX MOTIFS QUE la rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé doit avoir une cause économique réelle et sérieuse ; que l'appréciation de cette cause ne peut résulter que des motifs énoncés par l'employeur ; qu'en vertu des articles L. 1233-65 et L. 1233-67 du code du travail, pris dans leur rédaction applicable au présent litige, le salarié doit être informé, préalablement ou concomitamment à son adhésion à la convention de reclassement personnalisé, des motifs de la rupture du contrat de travail ; que l'employeur doit énoncer ce motif soit dans le document écrit d'information sur la convention de reclassement personnalisé remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail ; que, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié de la proposition de convention, il suffit que le motif économique soit énoncé dans tout autre document écrit remis ou adressé à celui-ci au plus tard au moment de son acceptation ; qu'en l'espèce, il ressort des pièces produites que par la lettre datée du 31 août 2009, la société Wörlag GmbH a convoqué M. X... à un entretien préalable au licenciement ; que cet entretien s'est déroulé le 23 septembre suivant ; que suivant lettre en date du 8 octobre 2009, l'employeur a interrompu cette procédure de licenciement en raison du « récent positionnement du client SMART » ; que par lettre du 3 novembre 2009, l'employeur a convoqué M. X... à un entretien préalable au licenciement fixé au 25 novembre 2009 ; que lors de cet entretien, la société Wörlag GmbH a proposé au salarié une convention de reclassement personnalisé, assortie d'un délai de réflexion de 21 jours ; que le salarié a accepté cette convention le 15 décembre 2009 ; que par courrier daté du lendemain, l'employeur a notifié à M. X... la rupture d'un commun accord du contrat de travail ; que les courriers datés des 31 août, 8 octobre et 3 novembre 2009 informent seulement M. X... que son licenciement pour motif économique est envisagé sans apporter une quelconque précision sur l'élément causal de la rupture et son incidence sur l'emploi ; que plus généralement, il ne résulte d'aucun des documents versés aux débats que le salarié a été informé précisément du motif économique du licenciement, antérieurement ou concomitamment à son acceptation de la convention de reclassement personnalisé ; qu'il s'évince de ces constatations que l'employeur ne s'est pas acquitté de son obligation d'information ;

ALORS QUE l'acceptation, par le salarié, d'une convention de reclassement personnalisé emporte rupture de son contrat de travail d'un commun accord ; que cette rupture prenant effet à la date d'expiration du délai de réflexion laissé au salarié, c'est dans ce même délai que l'employeur doit l'informer du motif économique sur lequel elle repose ; que la cour d'appel, pour juger que la rupture était privée de cause réelle et sérieuse, s'est fondée sur la constatation d'après laquelle il ne résultait d'aucun des documents versés aux débats que le salarié eût été informé précisément de son motif économique, antérieurement ou concomitamment à son acceptation de la convention de reclassement personnalisé ; que la cour d'appel en statuant ainsi, lorsque la lettre de rupture avait énoncé ce motif avant l'expiration du délai de réflexion, a violé les articles L. 1233-65 et L. 1233-67 du code du travail, pris dans leur rédaction applicable au présent litige.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la société Wörwag GmbH à payer à M. X... la somme de 12.907,72 euros au titre des heures supplémentaires ;

AUX MOTIFS QUE lorsque l'horaire de travail comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'une rémunération forfaitaire mensuelle incluant un nombre d'heures supplémentaires mensuelles ; que dans une telle hypothèse, le salaire mensuel fixe englobe les heures supplémentaires régulièrement effectuées par le salarié ; que seules les heures supplémentaires effectuées au-delà de ce forfait donnent lieu à un paiement ; qu'en vertu de l'article L. 3121-41 du code du travail, une telle forfaitisation n'est licite que pour autant que la rémunération du salarié soit au moins égale à la rémunération minimale conventionnelle applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures applicables à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires ; qu'en l'espèce, l'article 4 du contrat de travail conclu à compter du 31 janvier 2000 stipule ; « compte tenu de la nature des fonctions de technicien de process qui ne permettent pas de déterminer un horaire précis, ni de le contrôler, la rémunération fixe arrêtée par le présent contrat constitue un montant forfaitaire indépendant du temps de travail effectivement consacré par M. X... à l'exercice de ses fonctions ; que dans le salaire mensuel sont incluses 20 heures supplémentaires ; que le temps de travail est d'une manière générale calqué sur celui de l'usine MCC de Hambach ; que M. X... consent à adapter son temps de travail aux équipes de jour et de nuit » ; qu'un avenant au contrat de travail du 20 juillet 2007 portant la rémunération brute mensuelle de M. X... à la somme de 2.956,98 euros contient des stipulations similaires ; que durant la période non couverte par la prescription quinquennale, le salaire perçu par M. X... a été compris entre 2.956,98 euros et 3.559,48 euros ; que comme le démontre M. X..., au moyen d'un calcul détaillé exempt de critique, sa rémunération calculée selon les critères de l'article L. 3241-1 du code du travail aurait dû s'élever à la somme de 3.818,37 euros ; qu'il s'ensuit que le forfait convenu entre les parties n'est pas licite de sorte que M. X... est bien fondé à obtenir le paiement des heures supplémentaires (...);

ALORS QUE toute décision doit être motivée ; qu'en se bornant à énoncer que « comme le démontr(ait) M. X..., au moyen d'un calcul détaillé exempt de critique, sa rémunération calculée selon les critères de l'article L. 3241-1 du code du travail aurait dû s'élever à la somme de 3.818,37 euros », sans fournir la moindre analyse des éléments sur lesquels elle aurait dû se fonder et sans même les viser, la cour d'appel, qui n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle, n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de metz
4 juin 2013

Textes **appliqués**

alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

article 10 de l'avenant n° 1 du 11 février 1971 à la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 8 juin 2011, pourvoi n° 10-14.725, Bull. 2011, V, n° 155 (cassation partielle), et l'arrêt cité

Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-14.773, Bull. 2015, V, n° 8 (cassation partielle)

Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-22.179, Bull. 2015, V, n° 9 (rejet)