Texte de la **décision**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée à compter du 1er janvier 1996 par contrat à durée indéterminée par la Fédération des oeuvres laïques en qualité d'animateur fonction pédagogique ; que ce contrat faisait suite à des contrats saisonniers conclus à compter du 22 octobre 1990 ; que la salariée a exercé les fonctions d'adjointe de direction de janvier 1997 à avril 1999, avant de prendre la responsabilité de l'établissement de vacances du Royal Aubrac, poste classé niveau E de la convention collective du tourisme social et familial du 28 juin 1979 ; que contestant son licenciement, intervenu par lettre du 25 février 2002, et estimant ne pas avoir été remplie de ses droits, Mme X... a saisi le juridiction prud'homale ;

Sur les premier et troisième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais, sur le deuxième moyen :

Vu la convention collective du tourisme social et familial du 28 juin 1979 ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes en paiement d'un rappel de salaire lié à la classification professionnelle et d'un complément d'indemnité de préavis, outre les congés payés afférents, la cour d'appel a retenu qu'eu égard au descriptif de son poste, la salariée ne possédait pas en ce qui concerne la tenue de la comptabilité, la définition des investissements à réaliser et la discipline du personnel, d'une autonomie complète par rapport aux responsables de l'association, et que, titulaire d'un BEP elle ne justifiait pas détenir un diplôme de niveau II de l'éducation nationale et ne disposait pas, lors de son embauche, d'une expérience acquise comme responsable ou directeur d'établissement ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher les fonctions réellement exercées par la salariée ni l'expérience éventuellement acquise par celle-ci dans ses précédents postes au sein de l'entreprise lorsque les fonctions de responsable d'établissement de vacances du Royal Aubrac lui ont été confiées, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté la salariée de ses demandes en paiement d'un rappel de salaire lié à la classification professionnelle, d'un complément d'indemnité de préavis, outre les congés payés afférents, l'arrêt rendu le 10 octobre 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; 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 Nîmes ;

Condamne la Fédération des oeuvres laïques de l'Aveyron aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

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 premier juillet deux mille neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat aux Conseils pour Mme X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

LE POURVOI REPROCHE A L'ARRET CONFIRMATIF ATTAQUÉ D'AVOIR dit que le licenciement de l'exposante était fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouté celle-ci de l'ensemble de ses demandes à ce titre ;

AUX MOTIFS QUE-Les carences en matière de gestion du personnel et de management ; le non-respect de la législation du travail : s'agissant en premier lieu de la dissimulation d'heures salariées, Madame X... a bénéficié d'une décision de relaxe, devenue définitive, prononcée le 15 décembre 2004 par le tribunal correctionnel de Rodez ; l'autorité de la chose jugée s'attachant à cette décision rend donc sans objet le grief qui lui a été fait, lié à l'existence d'heures supplémentaires non mentionnées sur les bulletins de paie de certains salariés nominativement visés dans la prévention (Janick A..., Aurélien B..., Jonas C..., Laurence D..., Magalie E.....), à l'origine d'un redressement opéré par l'URSSAF de l'Aveyron ; que le fait qu'au 31 décembre 2001, plusieurs salariés n'aient pas soldé les congés acquis au 1er juin 2000 ne peut, non plus, être reproché à Madame X... ; qu'il n'est pas allégué, alors que le centre de vacances ne faisait pas l'objet d'une fermeture annuelle impliquant une prise de congés durant la période de fermeture, que l'intéressée ait tenu les salariés du centre dans l'ignorance de leurs droits respectifs à congés ; qu'en revanche, il résulte des pièces produites que certains salariés, recrutés en 2000 et 2001 comme animateurs (Jonas C..., Laurence D..., Magalie E...) ont été employés à des tâches ménagères comme directeur de colonie, ce qui a entraîné un redressement de l'URSSAF sur le montant des cotisations sociales, et qu'un autre salarié (Aurélien B...), embauché comme serveur du 23 décembre 2000 au 4 mars 2001, a travaillé au-delà du terme de son contrat, exposant ainsi l'employeur à la requalification de la relation salariale en contrat à durée indéterminée ; que les faits ainsi relevés sont directement imputables à Madame X..., responsable de l'embauche et de l'affectation des postes ;- Le défaut de mise en oeuvre des procédures définies par le siège : que la Fédération des Œuvres Laïques de l'Aveyron reproche à Madame X... les erreurs affectant les fiches financières, transmises au siège, en vue de l'établissement de la facturation aux clients, mais ne cite à cet égard aucun fait précis, matériellement vérifiable ; qu'elle commune, par ailleurs, les extraits du journal de caisse des 23 octobre et 5 décembre 2001 mentionnant par erreur le même solde de départ (8 439 francs), ainsi qu'une télécopie adressée le 6 décembre 2001 au siège par Madame X..., fixant à 7 366, 50 francs le solde de caisse qu'elle avait elle-même arrêté la veille à 4 051, 19 francs ; que la salariée ne conteste pas les erreurs commises dans la tenue du livre de caisse mais fait valoir que le volume des opérations à traiter était complexe et que de nombreuses personnes au sein de ce centre de vacances encaissaient des espèces ; qu'il lui incombait néanmoins, en tant que responsable d'établissement, de contrôler l'ensemble des opérations comptables et de préparer les éléments de comptabilité mensuelle à transmettre au siège ;- Le défaut de contrôle de l'économat du centre : qu'il est établi que pour l'année 2001, le budget « alimentation » du centre de vacances a subi un dépassement de 40 % représentant 54 420, 13 euros, par rapport aux prévisions budgétaires, conduisant ainsi à un prix de journée de 6, 36 euros au lieu d'un prix prévu de 4, 52 euros ; que Madame X... se contente d'affirmer que le problème de l'économat était récurrent depuis de nombreuses années et avait été abordé au cours de réunions avec la direction ; que chargée de l'établissement et du contrôle du prix de revient journalier, de la négociation des tarifs avec les fournisseurs et de l'engagement des commandes sur les propositions du chef de cuisine, il lui appartenait cependant de veiller au respect du budget « alimentation » qu'elle avait elle-même défini ;- Les remises en cause répétées de l'autorité de l'employeur : qu'il ressort du compte rendu de l'entretien préalable du 18 février 2002, signé conjointement par le conseiller du salarié et l'employeur, que Madame X... a effectivement refusé de participer à une réunion organisée en janvier 2002 par l'employeur, à laquelle devait intervenir Monsieur G..., responsable administratif et financier ; que son refus, sans motif légitime, de participer à une telle réunion concernant la gestion du centre Royal Aubrac dont elle était la directrice, apparaît donc fautif ;- La légitimité du licenciement et ses conséquences : que les manquements établis à l'encontre de Madame X... dans sa gestion du personnel saisonnier, la tenue du livre de caisse et le contrôle de l'économat du centre de vacances ainsi que son refus de participer à une réunion organisée par l'employeur constituent, en raison de leur accumulation au cours des années 2000 à 2002, une cause réelle et sérieuse de licenciement, comme en a décidé à juste titre le premier juge ;

ALORS D'UNE PART QU'en se bornant à affirmer qu « il résulte des pièces produites » que certains salariés recrutés en 2000 et 2001 comme animateurs ont été employés à des tâches ménagères comme directeurs de colonie, ce qui a

entraîné un redressement de l'URSSAF sur le montant des cotisations sociales et qu'un autre salarié embauché comme serveur du 23 décembre au 4 mars 2001 a travaillé au-delà du terme de son contrat, exposant ainsi l'employeur a la requalification de la relation salariale en contrat à durée indéterminée, sans nullement préciser la nature des pièces sur lesquelles elle se serait fondée, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile ;
ALORS D'AUTRE PART QU'au titre du quatrième grief tiré d'un « défaut de contrôle de l'économat du centre », l'employeur s'était borné à soutenir que l'exposante, dans la gestion de l'économat pour le Royal Aubrac, avait « commis des erreurs avec un dépassement de 58 420, 13 euros au titre du budget « alimentation » », sans nullement soutenir que ce dépassement serait intervenu par rapport à un budget « alimentation », que la salariée aurait elle-même défini ; qu'en retenant que, chargée de l'établissement et du contrôle du prix de revient journalier, de la négociation des tarifs avec les fournisseurs et de l'engagement des commandes sur les propositions du chef de cuisine, il appartenait à l'exposante de veiller au respect du budget « alimentation » « qu'elle avait elle-même défini », sans nullement préciser d'où il ressortait, ce que n'avait pas même allégué l'employeur, que l'exposante définissait elle-même le budget « alimentation » qui aurait été par la suite dépassé, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

LE POURVOI REPROCHE A L'ARRÊT INFIRMATIF ATTAQUÉ D'AVOIR débouté l'exposante de ses demandes en paiement d'un rappel de salaire lié à la classification professionnelle et d'un complément d'indemnité de préavis, outre congés payés y afférents ;

AUX MOTIFS QUE occupant depuis le 1 er mai 1999 les fonctions de directrice du centre de vacances Royal Aubrac, Madame X... était chargée, aux termes d'une annexe à son contrat de travail, d'assurer la représentation de la Fédération des oeuvres Laïques de l'Aveyron à l'intérieur comme à l'extérieur de l'établissement et de veiller au bon fonctionnement du centre, notamment en ce qui concerne la coordination de l'équipe de direction et la gestion de l'établissement (élaboration d'un budget prévisionnel, contrôle des pièces comptables, proposition des investissements à réaliser, programmation et suivi des travaux, embauche et gestion du personnel saisonnier, gestion de l'économat, organisation de la restauration et du bar...) ; que la classification des emplois résultant de la convention collective dépend de quatre critères devant être remplis simultanément (types d'activité, autonomie / initiatives, responsabilités, niveau de connaissances et / ou expérience), que le niveau F de classification revendiqué par Madame X... correspond ainsi à un emploi de directeur de village ou de chef de service, disposant d'une autonomie complète sur un délai minimum d'un exercice et titulaire d'un diplôme de niveau II de l'Education nationale ou ayant acquis par expérience, dans les domaines d'activité concernés, un niveau de connaissance correspondant ; qu'eu égard au descriptif de son poste, Madame X... ne possédait pas, notamment en ce qui concerne la tenue de la comptabilité, la définition des investissements à réaliser et la discipline du personnel, d'une autonomie complète par rapport au responsable de l'association ; que titulaire d'un BEP, elle ne justifiait pas détenir un diplôme de niveau II de l'Education nationale ; qu'elle n'avait pas, non plus, lors de son embauche, une expérience acquise comme responsable ou directeur d'établissement, ayant été employée comme animatrice hautement qualifiée de janvier à décembre 1996 et en qualité d'adjointe de direction de janvier 1997 à avril 1999 ; que lors de son licenciement, elle assumait depuis moins de trois ans les fonctions de directrice du centre de vacances Royal Aubrac ; qu'elle prétend, par ailleurs, avoir été victime d'une différence de traitement avec ses collègues, directeurs de centres de vacances, classés au niveau F, et occupant les mêmes fonctions, dont elle ne cite aucun nom ; que la Fédération des Oeuvres Laïques de l'Aveyron évoque, pour sa part, le cas du directeur du centre de Laurière (Bertrand H...), classé au niveau F, dont elle indique qu'il est son représentant au groupe national des labels de classes de découverte et mène également un travail d'études de marchés auprès de l'ensemble des fournisseurs alimentaires de l'association, ayant conduit à l'élaboration d'un document de références tarifaires ; qu'ainsi, l'accomplissement par ce salariés de tâches annexes justifie objectivement la différence de traitement appliqué, en l'espèce par l'employeur ; qu'enfin, il importe peu que le successeur de Madame X... comme directeur du centre de vacances Royal Aubrac ait été classé au niveau F, dès lors que l'offre d'emploi exigeait du candidat une expérience de 5 à 7 ans minimum en poste de direction d'établissement et un diplôme de niveau Bac + 2, niveau de connaissances et d'expérience que ne possédait pas celle-ci ; que le jugement entrepris doit dès lors être réformé en ce qu'il a alloué à Madame X... la somme de 10 348, 85 euros à titre de rappel de salaire, outre les congés payés afférents ;

ALORS D'UNE PART QUE la contradiction de motifs équivaut à son absence ; qu'en retenant tour à tour qu'eu égard au

descriptif de son poste, l'exposante ne possédait pas, notamment en ce qui concerne la tenue de la comptabilité, d'une autonomie complète par rapport aux responsables de l'association (arrêt, p. 4 in fine) puis, qu'il incombait à l'exposante, en tant que responsable d'établissement, de contrôler l'ensemble des opérations comptables (arrêt p. 7 § 4), la Cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs, en violation de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS D'AUTRE PART QU'ayant constaté qu'aux termes d'une annexe à son contrat de travail, l'exposante, qui occupait depuis le 1 er mai 1999 les fonctions de directrice du centre de vacances Royal Aubrac, était chargée notamment d'assurer la représentation de la Fédération des Oeuvres Laïques de l'Aveyron à l'intérieur comme à l'extérieur de l'établissement et de veiller au bon fonctionnement du centre, notamment en ce qui concerne la coordination de l'équipe de direction et la gestion de l'établissement dont elle était expressément responsable, la Cour d'appel, qui, pour écarter sa demande tendant à sa classification professionnelle au niveau F de la convention collective applicable, se borne à relever qu'eu égard au descriptif de son poste, l'exposante ne possédait pas notamment en ce qui concerne la tenue de la comptabilité, la définition des investissements à réaliser et la discipline du personnel, d'une autonomie complète par rapport aux responsables de l'association, n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations d'où il ressortait que l'exposante remplissait effectivement les fonctions et responsabilités attachées à cette classification conventionnelle, soit la « responsabilité de direction d'équipes, de gestion budgétaires et patrimoniale, de représentation » et la « responsabilité de bonne fin de la mission au regard des cahiers des charges objectifs définis » et a violé les dispositions de la convention collective du tourisme social et familial du 28 juin 1979, ensemble les articles L. 121-1 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

ALORS DE TROISIÈME PART et en tout état de cause QUE la classification professionnelle se détermine par les fonctions réellement exercées ; que, pour apprécier le niveau de qualification professionnelle revendiqué par l'exposante, la Cour d'appel, qui se prononce uniquement au regard du « descriptif de son poste » et du niveau de ses diplômes et de son expérience acquise lors de son embauche, sans apprécier sa qualification professionnelle, au regard des fonctions réellement exercées par l'exposante, a privé sa décision de base légale, au regard de l'article 121-1 du Code du travail et de la convention collective du tourisme social et familial du 28 juin 1979 ;

ALORS DE QUATRIÈME PART QUE l'exposante avait fait valoir qu'aux mêmes fonctions et pour un village moins important que le sien, ses collègues étaient classés au niveau F de la convention collective ; qu'en se fondant sur des circonstances totalement inopérantes, tirées de ce que le directeur du centre de Laurière, Bertrand H..., effectuerait des tâches annexes totalement étrangères à l'activité prévue par la convention collective pour le classement au niveau F, telles que la représentation de l'employeur au groupe national des labels de classes de découverte et à un travail d'études de marchés auprès de l'ensemble des fournisseurs alimentaires de l'association, ayant conduit à l'élaboration d'un document de références tarifaires, pour justifier le classement de ce directeur au niveau F, et, partant, la différence de traitement appliqué, la Cour d'appel a privé sa décision de toute base légale, au regard des articles L. 121-1, L. 133-5, L. 136-2, L. 140-2 du Code du travail ;

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

LE POURVOI REPROCHE A L'ARRÊT CONFIRMATIF ATTAQUÉ D'AVOIR débouté l'exposante de sa demande tendant au paiement par l'employeur d'une somme à titre de rappel d'indemnité conventionnelle de licenciement et à la remise, sous astreinte, d'un certificat de travail, bulletin de salaire et attestation ASSEDIC dûment régularisés ;

AUX MOTIFS QUE l'indemnité de licenciement versée à l'intéressée, d'un montant de 2 798, 36 euros, dont le décompte est produit aux débats, a été calculé en conformité des dispositions de l'article 55 de la convention collective ;

ALORS QUE l'exposante avait versé aux débats un calcul détaillé de l'indemnité conventionnelle de licenciement, faisant ressortir qu'ayant été engagée le 22 octobre 1990, ainsi que cela ressortait de ses bulletins de paie, il lui était dû une indemnité conventionnelle de licenciement représentant 3, 95 mois de salaire, cependant que le montant de l'indemnité de licenciement qui lui avait été effectivement versé par l'employeur représentait 1, 312 mois de salaire ; qu'en se bornant, pour débouter l'exposante de ses demandes à ce titre, à affirmer que l'indemnité de licenciement versée à l'intéressée a été calculée en conformité des dispositions de l'article 55 de la convention collective, sans assortir sa décision d'aucun motif sur ce point, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile.