

## Texte de la décision

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Amiens, 6 février 2008), que M. X... a été engagé en qualité de mécanicien en 1983 ; que son contrat de travail ayant été repris par la société Villiers auto passion, il s'est vu reconnaître la qualification de responsable d'atelier, niveau III statut cadre qui figurait sur ses bulletins de paie au moment du second transfert de son contrat de travail à la société Picardie autoservices Soissons ; que soutenant que l'octroi de la qualification de responsable d'atelier correspondait à un surclassement et qu'en réalité il n'avait jamais occupé de telles fonctions, il a pris acte de la rupture de son contrat au motif que son employeur lui imposait d'effectuer les tâches de la qualification figurant sur ses bulletins de paie alors qu'il n'avait pas la formation nécessaire ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que la rupture de son contrat de travail procède de sa démission et de rejeter les demandes indemnitaires de ce chef, alors, selon le moyen :

1°/ que la qualification professionnelle se détermine par les fonctions réellement exercées par le salarié ; qu'en déduisant des mentions portées sur ses bulletins de paie, du montant de son salaire et de son absence de protestations et de réserves, qu'il occupait un poste de « responsable d'atelier, chef de service, niveau III, degré A, statut cadre », sans rechercher ni vérifier quelles étaient les fonctions réellement exercées par lui, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

2°/ qu'en retenant qu'il exerçait les fonctions de « responsable d'atelier, chef de service, niveau III, degré A, statut cadre » quand elle relevait que selon les attestations de ses collègues il n'effectuait « aucune des tâches de base correspondant à sa fonction et qui sont normalement réalisées par une personne exerçant un rôle d'encadrement au sein d'un atelier automobile, que ce soit à un poste de responsable après-vente, chef d'atelier, réceptionnaire, chef d'équipe ou conseiller technique », la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

3°/ que l'employeur peut octroyer au salarié une qualification professionnelle supérieure à celle résultant des fonctions qu'il exerce réellement ; qu'en retenant néanmoins qu'il ne pouvait soutenir « que la classification qui lui était appliquée n'aurait constitué qu'une gratification de l'employeur accordée en reconnaissance de la qualité de son travail accompli au cours de ses vingt-deux années de pratique professionnelle et que dès lors la rémunération appliquée correspondant à celle d'un responsable atelier, statut cadre, niveau III A n'aurait pas eu la contrepartie correspondante en matière de travail et de responsabilités », la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu que l'employeur était en droit d'exiger que le salarié accomplisse les tâches résultant de la qualification qui lui avait été contractuellement reconnue qu'il n'accomplissait pas auparavant et que, lorsque le salarié avait objecté qu'il n'avait pas la formation suffisante, l'employeur lui avait fait des offres de formation restées sans réponse ou refusées ; qu'en l'état de ces constatations et énonciations, elle a souverainement estimé que l'employeur n'avait pas manqué gravement à ses obligations contractuelles ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trois février deux mille dix.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils pour M. X...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la rupture des relations de travail procède de la démission de Monsieur X... et de l'avoir débouté Monsieur X... de ses demandes d'indemnité conventionnelle de licenciement, de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail et d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE dans ses courriers de démission des 19 janvier 2004 et 4 novembre 2004, Monsieur X... indique qu'il occupait le poste de responsable atelier du relais de Soissons ; qu'il ressort de l'examen de ses bulletins de salaires antérieurs et postérieurs à la reprise de l'entreprise par la société Picardie Autoservices qu'il avait la qualification de chef de service, niveau III, échelon A, statut cadre ; (...) ; que Monsieur X... ne peut sérieusement soutenir, sans d'ailleurs fournir aucune pièce justificative à l'appui de ses allégations, que la classification qui lui était appliquée n'aurait constitué qu'une gratification de l'employeur accordée en reconnaissance de la qualité de son travail accompli au cours de ses 22 années de pratique professionnelle et que dès lors la rémunération appliquée correspondant à celle d'un responsable atelier, statut cadre, niveau III A n'aurait pas eu la contrepartie correspondante en matière de travail et de responsabilités ; qu'il résulte des attestations de Pascal Y..., ancien directeur, que Monsieur X... « n'effectuait aucune des tâches de base correspondant à sa fonction et qui sont normalement réalisées par une personne exerçant un rôle d'encadrement au sein d'un atelier automobile, que ce soit à un poste de responsable après-vente, chef d'atelier, réceptionnaire, chef d'équipe ou conseiller technique », et de Virginie Z..., ancienne réceptionnaire après-vente, que Monsieur X... « avait des manquements dans ses fonctions de chef d'atelier", celle-ci faisant état d'incompétences professionnelles » ; que compte tenu de la classification jusqu'alors reconnue et appliquée à Monsieur X..., sans protestations, ni réserves de la part de celui-ci, son employeur était en droit de lui demander d'effectuer l'intégralité des tâches en relevant, peu important qu'il n'en ait auparavant effectué qu'une partie ; que les nouvelles tâches demandées ne constituant pas des tâches étrangères à sa classification mais ressortant de ses fonctions, il n'y avait pas de la part de l'employeur qui en demandait l'exécution, modification d'un élément essentiel du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié ; qu'en outre il ressort des courriers échangés, que si l'employeur a demandé à Monsieur X... d'exercer pleinement ses fonctions, il lui a proposé d'établir un plan d'action et des formations, propositions qu'il a en grande partie déclinées ; que Monsieur X... qui devait être normalement apte à exercer la totalité de ses fonctions ne peut faire grief à son employeur de lui avoir refusé les formations que pour sa part il sollicitait, étant observé qu'il ressortait du pouvoir de direction de l'employeur d'apprécier l'opportunité de ces formations ; que ne pouvant se prévaloir d'aucun manquement de son employeur, Monsieur X... ne peut lui imputer sa démission qu'il a donnée de façon claire et non

équivoque et en solliciter la requalification ;

1) ALORS QUE la qualification professionnelle se détermine par les fonctions réellement exercées par le salarié ; qu'en déduisant des mentions portées sur les bulletins de paie de Monsieur X..., du montant de son salaire et de son absence de protestations et de réserves, qu'il occupait un poste de « responsable d'atelier, chef de service, niveau III, degré A, statut cadre », sans rechercher ni vérifier quelles étaient les fonctions réellement exercées par l'intéressé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 121-1 du code du travail (ancien), devenu L. 1221-1 du code du travail (nouveau) ;

2) ALORS QU'en retenant que Monsieur X... exerçait les fonctions de « responsable d'atelier, chef de service, niveau III, degré A, statut cadre » quand elle relevait que selon les attestations de ses collègues il n'effectuait « aucune des tâches de base correspondant à sa fonction et qui sont normalement réalisées par une personne exerçant un rôle d'encadrement au sein d'un atelier automobile, que ce soit à un poste de responsable après-vente, chef d'atelier, réceptionnaire, chef d'équipe ou conseiller technique » (cf. arrêt p. 8 ult. §), la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 121-1 du code du travail (ancien), devenu L. 1221-1 du code du travail (nouveau) ;

3) ALORS QUE l'employeur peut octroyer au salarié une qualification professionnelle supérieure à celle résultant des fonctions qu'il exerce réellement ; qu'en retenant néanmoins que Monsieur X... ne pouvait soutenir « que la classification qui lui était appliquée n'aurait constitué qu'une gratification de l'employeur accordée en reconnaissance de la qualité de son travail accompli au cours de ses 22 années de pratique professionnelle et que dès lors la rémunération appliquée correspondant à celle d'un responsable atelier, statut cadre, niveau III A n'aurait pas eu la contrepartie correspondante en matière de travail et de responsabilités » (cf. arrêt p. 8 § 6), la cour d'appel a violé l'article L. 121-1 du code du travail (ancien), devenu L. 1221-1 du code du travail (nouveau).