30 septembre 2014
Cour de cassation
Pourvoi nº 13-14.702

Chambre sociale

ECLI:FR:CCASS:2014:SO01676

Texte de la **décision**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 23 janvier 2013), que M. X... a été engagé, par un contrat à durée indéterminée prenant effet le 26 juillet 1996, par la société Syselog, aux droits de laquelle vient la société Euroscript, en qualité d'ingénieur rédacteur, position 2. 3, coefficient 150 de la convention collective des bureaux techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil dite Syntec ; que les parties ont convenu d'une convention de forfait fixant la durée annuelle du travail à 211 jours ; que le salarié, estimant ne pas percevoir la rémunération qui lui était due, a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ; que durant la procédure d'appel, il a pris acte de la rupture de son contrat de travail, en imputant celle-ci à son employeur ;

Sur le premier moyen, tel que reproduit en annexe :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en rappel de salaires ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 212-15-3 III du code du travail, alors applicable, ensemble l'article 4 de l'accord du 22 juin 1999 et l'annexe II de la convention collective Syntec, que les collaborateurs susceptibles de conclure une convention de forfait en jours doivent obligatoirement disposer d'une grande latitude dans l'organisation de leur travail et dans la gestion de leur temps et doivent également bénéficier de la position 3 de la convention collective (en général les positions 3. 2 et 3. 3, et dans certains cas 3. 1) ou avoir une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou être mandataire social ;

Et attendu qu'abstraction faite des motifs surabondants visés par les quatrième et cinquième branches, la cour d'appel, qui a constaté que le salarié ne rapportait pas la preuve de ce qu'il occupait réellement des fonctions correspondant à la position 3. 1, a exactement décidé que le bénéfice d'une rémunération supérieure au double du plafond annuel de la sécurité sociale ou le classement à la position 3 de la classification des cadres constituent des critères possibles permettant de ranger un cadre parmi ceux définis à l'article 4 de l'accord du 22 juin 1999 en vue de lui appliquer un régime forfaitaire de durée du travail mais ne sauraient être interprétés comme une obligation d'assurer une telle rémunération ou une telle classification à un cadre n'entrant pas dans le champ d'application de cet article ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes relatives à la rupture de son contrat de travail, alors, selon le moyen :

1°/ que la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation emportera cassation par voie de conséquence de l'arrêt en ce qu'il a dit que la prise d'acte de rupture produisait les effets d'une démission et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

2°/ qu'en outre, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; que les entretiens individuels annuels prévu par l'article L. 3121-46 du code du travail concourent à la protection de la sécurité et de la santé du salarié ; que la cour d'appel, qui a constaté que le salarié n'avait pas bénéficié de ces entretiens mais qui a néanmoins considéré que sa prise d'acte de rupture du contrat de travail n'était pas justifiée, a violé les articles L. 1231-1. L. 4121-1 et L. 3121-46 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la première branche du moyen, qui invoque une cassation par voie de conséquence, est privée de portée par le rejet du premier moyen ;

Attendu, ensuite, que le rejet du premier moyen, qui exclut la possibilité pour le salarié d'invoquer l'existence d'une convention de forfait en jours, rend le second moyen inopérant ;

D'où il suit 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 les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé et signé par M. Lacabarats, conseiller le plus ancien en ayant délibéré, conformément à l'article 456 du code de procédure civile, en l'audience publique du trente septembre deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté les demandes de Monsieur Jean-Pierre X... tendant à voir dire et juger qu'il relevait de la modalité de réalisation de missions avec autonomie complète (dite « modalité 3 » telle que définie par l'article 4 du chapitre n de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail), obtenir le paiement de rappels de salaire conformément à la modalité 3 position 2. 3, soit deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale augmentée de 20 %, à titre subsidiaire, voir dire et juger qu'il relève de la position 3. 1 définie par la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs Conseils et Sociétés de Conseil et obtenir le paiement de rappels de salaire conformément à la modalité 3 position 3. 1, et d'avoir laissé à chacune des parties la charge de ses frais irrépétibles et des dépens d'appel ;

AUX MOTIFS QUE Jean-Pierre X... a été engagé le 26 juillet 1996 en qualité d'ingénieur rédacteur, statut cadre, position 2. 3 coefficient 150 par la SA Syselog dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée,- par avenant du 8 décembre 2000, une convention de forfait de 217 jours annuels a été conclue entre les parties,- le contrat de travail de Jean-Pierre X... a été transféré le 1er octobre 2005 à la SA Eurodoc aux droits de laquelle vient désormais la SA Euroscript Services, un

nouvel avenant du 2 février 2006 fixait à 211 jours par an le forfait jours de Jean-Pierre X...,- les relations contractuelles sont régies par la convention nationale des bureaux techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseil, dite Syntec et l'accord Syntec sur la durée du travail du 22 juin 1999 outre un accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail se référant à l'accord de branche du 22 juin 1999 ainsi que par l'accord d'entreprise du 7 septembre 2000,- le septembre 2008, Jean-Pierre X... réclamait la revalorisation de sa rémunération et la clarification de sa classification compte tenu de la réévaluation des minima conventionnels intervenue en novembre 2007 et sollicitait le bénéfice de la catégorie " cadre modalités cadres de missions " telle que définie dans l'accord Syntec du 22 juin 1999,- le 30 octobre 2008, il sollicitait, pour valider ses acquis professionnels-12 ans d'expérience-la position 3. 1 de la catégorie 2, le 21 novembre 2008, la SA Euroscript Services refusait cette demande aux motifs qu'un accord d'entreprise plus favorable dérogeait aux dispositions conventionnelles et que cet accord ne prévoyait pas la " modalité2 " revendiquée, le 27 avril 2012, soit postérieurement au jugement dont appel, Jean-Pierre X... a pris acte de la rupture de son contrat de travail, pour non respect du salaire conventionnel, modification unilatérale de son contrat de travail, absence d'entretien annuel, non paiement de la prime de vacances et non paiement de la prime d'ancienneté/ prise en charge mutuelle ;

Et AUX MOTIFS QUE, sur la classification : Jean-Pierre X... revendique, à titre principal, la modalité 3 de la classification position 2. 3 de la convention collective Syntec et à titre subsidiaire la position 3. 1 ; l'accord de branche Syntec prévoit 3 modalités de gestion des horaires par catégorie de personnel, article 1 : la modalité 1 dite " standart " (durée du travail 35h- cadres et non cadres) article 3 : la modalité 2 dite de " réalisation de missions " : (forfait de 219 jours-cadres autonomes-rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale) article 4 : la modalité 3 dite de " réalisation de mission avec autonomie complète " (forfait 219 jours-cadres bénéficiant d'une autonomie complète et bénéficiant de la position 3 (3. 1, 3. 2, ou 3. 3 de la convention collective ou d'une rémunération annuelle supérieure à 2 fois le plafond de la sécurité sociale ou être mandataire social) ; il convient de rappeler qu'avant de demander devant le conseil des prud'hommes le bénéfice de la modalité 3, Jean-Pierre X... avait, dans son courrier du 3 septembre 2008 adressé à son employeur, revendiqué la modalité 2 " cadre réalisation de missions " prévue à l'article 3 de l'accord de branche, " estimant qu'il ne remplissait pas les conditions de la catégorie " modalité 3 " ; le premier juge, après avoir examiné les tâches concrètes qui étaient confiées à Jean-Pierre X..., lesquelles ne s'exerçaient pas dans le cadre d'une autonomie complète puisqu'il était encadré, a, ajuste titre, retenu qu'il relevait de la " modalité 2 " " réalisation de missions " mais non de la modalité 3 " réalisation de mission avec autonomie complète ", faute, également, de remplir la seconde condition cumulative permettant d'y prétendre à savoir, " percevoir une rémunération supérieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou être mandataire social " ; la classification actuelle de Jean-Pierre X... est donc bien conforme à la modalité 2 " cadres de missions " qui est celle à laquelle il estimait d'ailleurs appartenir initialement ; dès lors sa demande de bénéficier de la catégorie 3 sera rejetée, étant précisé que Jean-Pierre X... ne soutient pas devant la Cour n'avoir pas été rempli de ses droits sur la base de la modalités 2 qui était la sienne ;

Et AUX MOTIFS partiellement adoptés QUE les suppléments de rémunération minimale, qui sont prévus aux articles 3 et 4 de l'accord de branche du 22 juin 1999, peuvent être de 115 % ou 120 % ; la recherche du supplément applicable à M. Jean-Pierre X... impose donc de se référer à ces articles et à la définition qui y est faite de chacune de ces catégories de cadre, cette distinction n'étant pas reprise dans l'accord d'entreprise ; l'article 4 de l'accord de branche définit les cadres chargés de la « réalisation de missions avec autonomie complète » comme étant « les personnels exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de consultant ou accomplissant des tâches de conception ou de création, de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une grande autonomie, libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir les missions qui leur ont été confiées » ; cet article ajoute que « les collaborateurs concernés doivent obligatoirement disposer de la plus large autonomie d'initiative et assumer la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission, le bon accomplissement de cette mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise. Ils doivent donc disposer d'une grande latitude dans leur organisation du travail et la gestion de leur temps » ; dans l'exercice de ses fonctions, M. Jean-Pierre X... se déplace chez des clients afin d'y remplir les missions qui lui ont été confiées ; l'organigramme de la SA EURODOC SERVICES montre que le demandeur s'inscrit dans une ligne hiérarchique dont il ne figure pas au sommet ; il n'est pas un cadre dirigeant et a pour supérieur direct M. Raphaël Y..., chef de projets ; une proposition de contrat à un client, en l'occurrence la société THALES, est communiquée par la SA EUROSCRIPT SERVICES ; cette proposition concerne une mission confiée finalement à M. Jean-Pierre X... ; il y est indiqué que le projet sera confié « à un rédacteur expérimenté, interlocuteur officiel de la société TCF pour ce projet, et qui fera office de responsable affaire chargé de l'ensemble de la gestion et de la coordination des activités, et de la vérification de leur comptabilité » ;

que ce rédacteur « est le garant du respect des exigences contractuelles », et « le responsable technique pour le suivi de l'avancement avec TCF et pour le traitement de tous les aspects techniques » ; que le rédacteur « sera soutenu par son responsable hiérarchique pour les tâches liées à la gestion de projet » ; l'examen du rôle ainsi défini à M. Jean-Pierre X... pour la réalisation d'une mission montre qu'en plus d'avoir une grande liberté dans l'organisation de ses horaires de travail, il était le principal interlocuteur du client et responsable à l'égard de celui-ci du respect des dispositions contractuelles liant le client à la SA EUROSCRIPT SERVICES ; le fait que M. Jean-Pierre X... soit simplement « soutenu » par son responsable hiérarchique établit l'absence d'un contrôle quotidien ou même hebdomadaire par la défenderesse sur sa prestation de travail ; dès lors M. Jean-Pierre X... bénéficie bien « d'une grande latitude dans l'organisation du travail et la gestion de leur temps » au sens de l'article 4 de l'accord de branche ; la première condition permettant de prétendre à l'application de la modalité 3 de l'accord de branche est donc remplie ; en revanche M. Jean-Pierre X... ne justifie pas bénéficier de la position 3 de la convention collective ou avoir une rémunération supérieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou être mandataire social ; dès lors il ne remplit pas la seconde condition cumulative lui permettant de prétendre à l'application de la modalité 3 dite « réalisation de missions avec autonomie complète » ; en conséquence M. Jean-Pierre X... relève de la modalité 2 « réalisation de missions » prévue à l'article 3 de l'accord de branche ; l'appartenance à cette modalité 2 est conforme à la classification actuelle de M. Jean-Pierre X... ; M. Jean-Pierre X... ne justifie pas que sa rémunération depuis novembre 2007 est inférieure au minimum conventionnel correspondant à sa classification majoré de 15 % comme le prévoit l'article 3 de l'accord de branche du 22 juin 1999 ; par conséquent il convient de débouter M. Jean-Pierre X... de sa demande en rappel de salaire fondée sur une reclassification ;

ALORS QUE le conseil de prud'hommes, après avoir examiné les tâches concrètes qui étaient confiées à Jean-Pierre X..., a relevé que « l'examen du rôle ainsi défini à M. Jean-Pierre X... pour la réalisation d'une mission montre qu'en plus d'avoir une grande liberté dans l'organisation de ses horaires de travail, il était le principal interlocuteur du client et responsable à l'égard de celui-ci du respect des dispositions contractuelles liant le client à la SA EUROSCRIPT SERVICES ; le fait que M. Jean-Pierre X... soit simplement « soutenu » par son responsable hiérarchique établit l'absence d'un contrôle quotidien ou même hebdomadaire par la défenderesse sur sa prestation de travail » et en a déduit que M. Jean-Pierre X... bénéficiait bien « d'une grande latitude dans l'organisation du travail et la gestion de leur temps » au sens de l'article 4 de l'accord de branche ; que la cour d'appel, se référant à l'examen tel qu'effectué par le premier juge des tâches concrètes qui étaient confiées au salarié, a bien au contraire affirmé que les tâches confiées à Jean-Pierre X... ne s'exerçaient pas dans le cadre d'une autonomie complète puisqu'il était encadré ; qu'en affirmant que le salarié était « encadré » sans autrement motiver sa décision pour considérer que la condition d'autonomie n'était pas réunie, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article 4 du chapitre II de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail ;

Et ALORS QUE dès lors que le salarié remplit les conditions visées par l'article 4 du chapitre II de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail concernant les fonctions, l'autonomie et la signature d'une convention de forfait en jours, il est fondé à obtenir de l'employeur qu'il respecte lui-même les conditions conventionnellement prévues, savoir faire bénéficier le salarié d'une rémunération supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale ; que la cour d'appel a considéré que, pour relever de la modalité de réalisation des missions avec autonomie complète, le salarié devait percevoir une rémunération supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé l'article 4 du chapitre II de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail et l'article L 3121-47 du code du travail ;

ALORS subsidiairement QUE le salarié avait démontré qu'il était en droit de bénéficier de la position 3. 1 dans la mesure où il remplissait les conditions prévues par la convention collective ; que le conseil de prud'hommes a affirmé que M. Jean-Pierre X... ne justifiait pas bénéficier de la position 3 de la convention collective ; qu'en statuant comme elle l'a fait alors que le salarié revendiquait cette position et qu'il appartenait à la cour d'appel de rechercher s'il remplissait les conditions prévues par la convention collective, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'annexe II « classification des ingénieurs et cadres » de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils et de l'article 4 du chapitre II de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail ;

ALORS en outre QUE la renonciation à un droit ne se présume pas ; que la cour d'appel a relevé que dans un courrier du 3 septembre 2008, le salarié avait revendiqué la modalité 2 " cadre réalisation de missions " ; qu'en statuant comme elle

l'a fait alors que, d'une part, la renonciation à un droit ne se présume pas et que, d'autre part, ce courrier du 3 septembre 2008 avait été suivi d'un autre du 30 octobre 2008 dans lequel le salarié soulignait qu'il appartenait à la catégorie des cadres autonomes, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS enfin QUE seule la modalité 3 correspond aux cadres ayant signé une convention de forfait en jours, la modalité 2 dite de " réalisation de missions " s'appliquant aux salariés ayant signé une convention de forfait en heures ; que la cour d'appel a affirmé que la classification de Jean-Pierre X... était bien conforme à la modalité 2 après avoir relevé que cette modalité correspondait aux caractéristiques suivantes : forfait de 219 jours ¿ cadres autonomes-rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale ; qu'en statuant comme elle l'a fait alors que la modalité 2 s'applique aux salariés ayant signé une convention de forfait en heures, ce dont il résultait qu'elle ne pouvait s'appliquer à Monsieur X... qui avait signé une convention de forfait en jours sur l'année, la cour d'appel a violé les articles 3 et 4 du chapitre II de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail, les articles L 3121-40 et L 3121-47 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté les demandes de Monsieur X... tendant à voir dire et juger que la prise d'acte de rupture du contrat de travail produisait les effets d'un licenciement nul et obtenir le paiement d'une indemnité de préavis et les congés payés afférents, d'une indemnité conventionnelle de licenciement, de dommages et intérêts pour licenciement nul et pour violation du statut protecteur, d'avoir dit que la prise d'acte par Jean-Pierre X... de la rupture de son contrat de travail s'analyse en une démission, condamné Jean-Pierre X... à payer à la SA EUROSCRIPT SERVICES la somme de 8. 760 € à titre de préavis, laissé à chacune des parties la charge de ses frais irrépétibles et des dépens d'appel ;

AUX MOTIFS QUE lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison des faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit dans le cas contraire d'une démission ; il appartient au juge de rechercher si les faits invoqués par le salarié sont établis et s'ils sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail et justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ; au vu de ce qui précède, les manquements établis à l'égard de l'employeur concernent uniquement le non paiement de la prime de vacances, le défaut d'entretiens individuels spécifiques au forfait-jours et la part patronale de la cotisation mutuelle ; de tels manquements qui étaient anciens à la date de la prise d'acte et faisaient l'objet d'un désaccord soumis au juge prud'homal, n'étaient, à la date de la prise d'acte, pas suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail alors même que la décision du conseil des prud'hommes n'était pas définitive et que l'employeur avait, à l'issue de la décision du conseil des prud'hommes, réglé à Jean-Pierre X... les sommes assorties de l'exécution provisoire ; dans ces conditions la prise d'acte de la rupture par Jean-Pierre X... de son contrat de travail doit s'analyser en une démission et ses demandes d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés y afférents, d'indemnité conventionnelle de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement nul et violation de son statut protecteur doivent être rejetées ;

Et AUX MOTIFS QUE, sur la demande de l'employeur, tendant au paiement par Jean-Pierre X... d'un préavis de 3 mois : dans son courrier du 27 avril 2012 de prise d'acte de la rupture de son contrat de travail Jean-Pierre X... indiquait que la rupture prenait effet le 27 avril 2012 " en l'absence de toute période de préavis " ; il n'a donc à aucun moment envisagé d'exécuter le préavis de 3 mois prévu par la convention collective Syntec ; dès lors la SA Euroscript Services, qui n'a pas dispensé Jean-Pierre X... d'exécuter son préavis, mais lui a, au contraire, par courrier du 3 mai 2012, fait part de sa volonté de lui réclamer la réparation du préjudice causé par cette inexécution, est fondée à lui réclamer la somme de 8. 760 € à ce titre ;

ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation emportera cassation par voie de conséquence de l'arrêt en ce qu'il a dit que la prise d'acte de rupture produisait les effets d'une démission et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

ALORS en outre QUE l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; que les entretiens individuels annuels prévu par

l'article L 3121-46 du code du travail concourent à la protection de la sécurité et de la santé du salarié ; que la cour d'appel, qui a constaté que le salarié n'avait pas bénéficié de ces entretiens mais qui a néanmoins considéré que sa prise d'acte de rupture du contrat de travail n'était pas justifiée, a violé les articles L. 1231-1. L 4121-1 et L 3121-46 du code du travail.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris
23 janvier 2013