

3 décembre 2014

Cour de cassation

Pourvoi n° 13-23.143

Chambre sociale

ECLI:FR:CCASS:2014:SO02193

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 par la société GEC AFIP en qualité de formateur vacataire à compter du 25 août 2006 jusqu'au 18 juin 2007 ; que la relation s'est ensuite poursuivie sans régularisation d'un nouveau contrat ; que la salariée a démissionné par lettre du 8 juillet 2008 avant de saisir la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur les deuxième et troisième moyens :

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

Mais, sur le premier moyen :

Vu l'article L. 3123-14 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en requalification du contrat de travail à temps partiel, l'arrêt retient que, dans le cadre de ses fonctions de formatrice, la salariée assurait, les mardis et jeudis de chaque semaine, deux séries de formations préparant à des diplômes de niveau BTS ; que l'employeur justifie par la production des pièces dénommées "fiche analytique" et de divers courriels que la salariée lui a adressés, confirmant ses horaires ou au

contraire proposant des modifications et des aménagements, que celle-ci connaissait tant annuellement que mensuellement son emploi du temps et avait des latitudes d'organisation ; que l'examen de ces mêmes pièces : emplois du temps, courriels, dans lesquelles la salariée liste ses heures et ses jours de formation comme enfin ses feuilles de payes, fait apparaître que, hormis ponctuellement et afin de rattraper des absences, la salariée n'a jamais, depuis son entrée dans ce centre de formation, assuré des formations dans le cadre d'un temps plein à raison de 35 heures par semaine ou 151,56 heures par mois ; qu'elle assurait généralement de 10 à 15 heures de cours par semaine et parfois, à titre exceptionnel, 20 ou 30 heures de cours ; qu'elle n'a jamais revendiqué un emploi à temps plein ; qu'elle avait donc, de par les stipulations contractuelles et les libertés que lui permettaient son emploi du temps, la possibilité d'exercer ses activités d'enseignement auprès d'autres employeurs ;

Qu'en statuant ainsi, sans constater que l'employeur démontrait la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, du travail convenue, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et attendu que la cassation sur le premier moyen entraîne par voie de conséquence la cassation sur le quatrième moyen, du chef de la demande en requalification de la démission en prise d'acte de la rupture du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de sa demande en requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, et en paiement de sommes en conséquence, et de sa demande en requalification de la démission en prise d'acte de la rupture du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et en paiement de diverses sommes en conséquence, l'arrêt rendu le 12 novembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; 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 Lyon, autrement composée ;

Condamne la société GEC AFIP aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société GEC AFIP à payer à la SCP Waquet, Farge et Hazan la somme de 3 000 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 trois décembre deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, d'AVOIR débouté Mme Marie-Christine X... de sa demande tendant à ce que son contrat de travail soit réputé avoir été conclu à temps plein et, en conséquence, de l'AVOIR déboutée de ses demandes de rappel de salaires et de congés payés y afférents ;

AUX MOTIFS QUE « la société GEC AFIP conteste l'ensemble des demandes de Mme X... et le jugement entrepris soutenant que l'emploi de cette formatrice a toujours été un emploi à temps partiel ce que conteste la salariée qui a saisi la justice à cet effet ; que selon l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit ; qu'il mentionne : "1° - la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application des articles L. 3123-25 et suivants, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. 2° - Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. 3° - Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié. 4° - Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat" ; qu'il résulte de l'article précité que l'absence de contrat de travail écrit fait présumer que l'emploi est à temps complet et il appartient donc à l'employeur, qui se prévaut d'un contrat de travail à temps partiel, de rapporter la preuve de la durée exacte du travail convenue et notamment que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'était pas tenu de se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; que Mme X..., dans un courriel du 11 juillet 2006, adressait au centre de formation Afip une candidature libre pour un poste d'enseignant ; qu'elle expliquait dans ce courriel qu'elle avait une expérience "confirmée dans l'enseignement de l'éducation nationale et de formatrice de formation continue et individualisée dans l'informatique multimédia et bureautique", des diplômes supérieurs de troisième cycle qu'elle prolonge une thèse en philosophie sur l'image ; que dans sa lettre de motivation du 8 juillet 2006 qui accompagnait ce courriel elle précisait qu'elle souhaitait "exercer ses compétences dans ce secteur professionnel de préférence à temps partiel dans un premier temps" ; que nonobstant l'indication en page deux du contrat de travail à durée déterminée en date du 25 août 2006, d'un emploi à temps plein de 35 heures, il apparaît en première page dudit contrat qu'elle "est employée en qualité de formatrice vacataire indépendant pouvant être liée à d'autres employeurs" ; qu'il n'est pas contestable, ni d'ailleurs contesté, qu'à l'issue de ce contrat la relation de travail s'est poursuivie entre les parties ; que l'employeur ne peut produire aucun contrat écrit signé par la salariée de telle sorte que la relation est réputée se poursuivre aux termes et conditions du contrat initial ; que dans le cadre de ses fonctions de formatrice, Mme X... assurait, les mardis et jeudis de chaque semaine, deux séries de formations préparant à des diplômes de niveau BTS (cf. les pièces de l'employeur) ; que la société GEC AFIP justifie par la production des pièces dénommées "fiche analytique" et de divers courriels que Mme X... lui a adressés, confirmant ses horaires ou au contraire proposant des modifications et des aménagements, que celle-ci connaissait tant annuellement que mensuellement son emploi du temps et avait des latitudes d'organisation ; que par ailleurs, l'examen de ces mêmes pièces : emploi du temps, courriels dans lesquels la salariée liste ses heures et ses jours de formation et enfin ses feuilles de payes, fait apparaître que hormis ponctuellement et afin de rattraper des absences, Mme X... n'a jamais depuis son entrée dans ce centre de formation, assuré des formations dans le cadre d'un temps plein à raison de 35 heures par semaine ou 151,64 heures par mois ; qu'elle assurait généralement de 10 à 15 heures de cours par semaine et parfois, à titre exceptionnel, 20 ou 30 heures de cours ; qu'il suit de ce qui précède, ainsi que l'affirme l'employeur, que Mme X... exerçait effectivement ses fonctions de formatrice non pas dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein mais bien dans le cadre d'un emploi à temps partiel ; qu'au demeurant, le seul écrit significatif produit par Mme X... elle-même est le courriel en date du 24 janvier 2008 qu'elle adresse à M. Alain Y..., responsable du centre de formation, et dans lequel elle discute non pas les horaires ou le nombre d'heures de travail mais le taux appliqué aux heures de travail qu'elle effectue ; qu'elle écrit en effet dans ce courriel : " je conçois en effet notre relation comme un partenariat dynamique et

transparent visant un but commun : l'entreprise. Pour autant, je me trouve dans une situation qui impose à court terme une solution : le taux horaire que je vous consens ne me permet pas de vivre : comment payer mon loyer ? En ce moment, je n'ai pas le temps de venir vous voir à Cordeliers et je m'en remets à l'intelligence claire et sincère de notre relation pour en déterminer la réponse. Merci d'y penser dans les prochains jours. Bonne journée" ; que Mme X... qui n'a jamais revendiqué un emploi à temps plein avait donc, de par les stipulations contractuelles et les libertés que lui permettaient son emploi du temps, la possibilité d'exercer ses activités d'enseignement auprès d'autres employeurs ; que le jugement sera en conséquence infirmé et Mme X... déboutée de ce chef de demande » ;

1°) ALORS QUE lorsque la relation de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée et les conditions du contrat non liées à sa nature demeurent inchangées, sauf accord contraire des parties ; qu'en jugeant qu'à défaut de contrat de travail écrit à durée indéterminée, l'employeur pouvait apporter la preuve d'un travail à temps partiel de Mme X..., quand elle avait constaté que celle-ci avait d'abord conclu par écrit avec la société Gec Afip un contrat de travail à durée déterminée à temps plein, stipulant expressément 35 heures de travail hebdomadaires, lequel s'était poursuivi à l'échéance de son terme, ce dont il résultait nécessairement que la relation de travail s'était poursuivie à temps plein, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé l'article L. 1243-11 du code du travail ;

2°) ALORS QU'en jugeant que le contrat à durée déterminée conclu par Mme X... et qui s'était poursuivi après son terme, était un contrat de travail à temps partiel, quand il stipulait une durée hebdomadaire de 35 heures réparties du lundi au vendredi de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 17h00, ce dont il s'évinçait qu'il avait été conclu à temps plein, la cour d'appel qui en a dénaturé les termes, a violé l'article 1134 du code civil ;

3°) ALORS QU'en jugeant que le contrat de travail de Mme X... avait été conclu à temps partiel aux motifs que sa candidature spontanée sur un poste de formateur avait été adressée à la société Gec Afip avec la précision qu'elle souhaiterait, de préférence, un travail à temps partiel, que la salariée n'avait pas, en cours d'exécution du contrat, réclamé le bénéfice d'un temps plein et enfin, que le contrat de travail à durée déterminée lui accordait la faculté de travailler pour d'autres employeurs, quand aucune de ces constatations n'était de nature à remettre en cause le contenu des stipulations contractuelles qui fixaient la durée du travail à temps complet, la cour d'appel qui a statué par des motifs inopérants, a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 1134 du code civil ;

4°) ALORS, en tout état de cause, QUE le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'en écartant la présomption de travail à temps complet qui résultait de l'absence de contrat de travail écrit, au motif qu'il avait été exécuté pour « 10 à 15 heures de cours par semaine et parfois, à titre exceptionnel de 20 ou 30 heures de cours », la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations desquelles il résultait que la durée exacte du travail, qui variait en réalité constamment, n'était pas établie, a violé l'article L. 3123-14 du code du travail ;

5°) ALORS, à tout le moins, QU'en retenant l'existence d'un contrat de travail à temps partiel sans avoir recherché quelle était la durée exacte du travail de Mme X... sur la semaine ou sur le mois, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3123-14 du code du travail.

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué, d'AVOIR débouté Mme X... de sa demande visant à ce qu'il soit jugé que son emploi de formatrice relevait du niveau F et non pas du niveau D de la grille de classification de la convention collective nationale des organismes de formation et de l'AVOIR déboutée de ses demandes de rappel de salaire et de congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE « l'employeur critique également le jugement qui a fait droit aux demandes de reclassification et de rappel de salaires de Mme X... soutenant avoir exactement classé et rémunéré cette salariée conformément au contrat et aux dispositions conventionnelles, il s'oppose donc aux demandes de Mme X... qui revendique pour sa part la classification conventionnelle F et donc le montant et le taux de sa rémunération y correspondant ; qu'il appartient au salarié qui se prévaut d'une classification conventionnelle différente de celle dont il bénéficie au titre de son contrat de travail, de démontrer qu'il assure de façon permanente, dans le cadre de ses fonctions effectivement remplies dans l'entreprise, des tâches et responsabilités relevant de la classification qu'il revendique ; que la convention collective applicable est la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 dont l'article 20 stipule que "compte tenu des spécificités propres au secteur privé de la formation, les parties signataires ont adopté pour caractériser la structure des emplois neuf niveaux de classification. Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher : en priorité à l'emploi occupé, apprécié en termes d'autonomie, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle ou d'expertise par rapport à l'emploi, avant de prendre en compte le titre attribué au salarié, aux aptitudes professionnelles du salarié, à son expérience professionnelle, à ses diplômes ou à sa qualification, notamment s'ils sont en rapport direct avec l'emploi occupé, et, d'une façon générale, à son expertise dans le domaine professionnel concerné. Toutefois, le fait de disposer de titres universitaires n'implique pas nécessairement l'appartenance à la catégorie des cadres si l'emploi occupé ne relève pas lui-même de cette catégorie, à la polyvalence des compétences à assumer. Il n'y a pas de niveau de formateurs inférieur à la catégorie D. En tout état de cause, l'accès à l'échelon 2 de sa catégorie sera automatique au bout de 5 ans si le salarié, au cours d'un entretien avec son employeur, peut justifier d'une actualisation de ses compétences" ; que l'article 21 précise que "les rémunérations sont déterminées dans le respect du salaire minimum dans les conditions fixées à l'annexe I de la présente convention. Un salarié d'une catégorie donnée peut bénéficier d'une rémunération plus élevée que le niveau conventionnel de la catégorie supérieure. En outre, à l'issue de l'entretien annuel prévu à l'article 22, et sans nécessairement promouvoir un salarié à la catégorie supérieure, l'employeur tiendra compte, dans la rémunération de ce dernier, de son niveau d'autonomie, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle, de polyvalence, de spécialisation ou de performance dans l'emploi occupé. TECHNICIEN QUALIFIE 2e DEGRE, NIVEAU D : Emplois exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives et des décisions pour adapter, dans les cas particuliers, ses interventions en fonction de l'interprétation des informations. L'intéressé peut être appelé dans sa spécialité à conseiller d'autres personnes et exercer un contrôle. Il peut assurer l'encadrement d'un groupe composé principalement d'employés des niveaux A et B et, éventuellement, de techniciens qualifiés. Niveau de connaissances : BTS, DUT, DEUG (niveau III de l'éducation nationale). A titre d'exemples, peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants : secrétaire de direction, secrétaire trilingue ; documentaliste, technicien de documentation ; assistant commercial, technique ou administratif ; comptable de gestion budgétaire (il recueille, enregistre et met en forme les documents permettant le contrôle budgétaire), assistant de gestion ; analyste programmeur, réalisateur appelé à réaliser des produits selon des directives précises et sous le contrôle d'un responsable de projet ; formateur ayant, dans le cadre tracé de sa spécialité, à adapter l'animation et l'enseignement à son auditoire selon des circonstances qui peuvent être variées. CADRE, NIVEAU F : Dans les fonctions de ce niveau, les responsabilités scientifiques, techniques, administratives, financières, commerciales, pédagogiques, ou de gestion, sont exercées par le titulaire du poste dans le cadre de missions ou de directives fixées par son supérieur hiérarchique. Les connaissances générales et techniques nécessaires sont celles normalement reconnues par un diplôme d'ingénieur ou correspondant à une formation de niveau I ou II de l'éducation nationale. L'intéressé a acquis ces connaissances par des études (formation initiale ou continue) ou par expérience personnelle. A titre d'exemples, peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants : formateur appelé à participer à des dossiers d'études et de projets concernant des problèmes posés à l'organisme, en respectant les contraintes pédagogiques, techniques et économiques dont il a à tenir compte ; chef de groupe (notamment chef comptable dont les responsabilités correspondent à la définition ci-dessus) ; formateur appelé à développer des activités globales pédagogiques et/ou commerciales dans le respect des contraintes économiques ; cadre qui a la charge de gérer un chantier de technologies éducatives (EAO ou autre) ; cadre administratif ; que Mme X... revendique la classification de

niveau F ; qu'elle soutient tout d'abord jouer un rôle dans le recrutement des stagiaires, elle produit à cet effet différents courriels émanant de Mme Z... ; que l'examen de ces courriels révèle que si cette dernière l'a consultée sur des dossiers de candidats, ce sont ceux des seuls candidats souhaitant suivre les formations qu'elle assure et qui posent éventuellement des difficultés ; que son avis est donc sollicité afin de vérifier l'adéquation des profils des étudiants à la formation qu'elle dispense ; qu'ainsi le 17 mars 2008 Mme Z... écrit-elle : "décidément on ne se voit pas beaucoup et même si vous nous avez donné les "secrets" du recrutement pour cette formation, je préfère que chaque dossier passe (au moins par mail) par vous. Vous trouverez donc le dossier de..." ; que rien dans ses pièces ne permet d'en conclure que la décision finale d'admission lui appartient ; qu'elle revendique ensuite un rôle pédagogique important et indique également participer à des journées portes ouvertes ou à des réunions de suivi pédagogique des stagiaires dont l'employeur soutient que ces activités s'inscrivent dans les missions normales dévolues à tout enseignant ainsi que le soutient l'employeur ; qu'à l'examen des pièces à son dossier, son rôle est limité aux stagiaires qui suivent ses formations et même dans ces hypothèses il est ponctuel ; que c'est d'ailleurs ce qu'elle rappelle dans un courriel du 4 février 2008 dans lequel elle indique : "je t'informe comme tu es censé être la responsable pédagogique !" laissant entendre par ces propos qu'il y a effectivement dans le centre des personnes spécifiquement chargées du suivi pédagogique des stagiaires dont elle ne fait pas partie, ce qu'elle n'ignorait pas ; que par ailleurs, si elle a pu attirer l'attention dans le cadre de courriels sur les difficultés rencontrées par certains stagiaires, c'est là encore manifestement ponctuel et elle ne verse aux débats aucun dossier ou compte rendu pédagogique systématique et individuel pour chacun des stagiaires qui ont suivi ces enseignements ; que de même en est-il de la note de service du 27 mars 2008 établie par l'employeur et qui fixe des orientations générales, or, Mme X... n'a manifestement pas eu à l'appliquer puisqu'elle ne verse aucun rapport ou compte rendu de visite et de suivie de stagiaires en entreprise. Enfin, si elle a pu proposer des activités pédagogiques, notamment en lien avec une manifestation à St Etienne, il s'agissait de propositions et elle ne disposait pas du pouvoir d'inscrire cette activité dans le programme pédagogique de ses étudiants en particulier et du centre en général ; que Mme X..., eu égard aux stipulations de l'article 21 de la convention précitée, ne rapporte pas la preuve que ses attributions et son rôle au sein du centre de formation correspondaient à celui d'un référent pédagogique et encore moins d'un directeur pédagogique ou encore qu'elle assurait des responsabilités scientifiques, techniques, administratives, financières correspondant aux rôles et missions dévolues à un cadre formateur de niveau F ; qu'eu égard à ce qui précède, il apparaît au contraire que ses activités correspondaient à celles d'un formateur s'inscrivant dans le cadre tracé de sa spécialité et qui doit adapter l'animation et l'enseignement à son auditoire selon des circonstances qui peuvent être variées. Elle peut donc au mieux prétendre à une classification de niveau D comme le soutient l'employeur ; que Mme X... a exactement été déboutée de ce chef de ses demandes ;

ALORS QUE le salarié qui, outre ses fonctions de formateur, doit assumer des responsabilités particulières indépendantes de ses missions pédagogiques, qui lui sont confiées par son supérieur hiérarchique, ne peut être placé en deçà du niveau F de la grille de classification de la convention collective nationale des organismes de formation ; qu'en l'espèce, en jugeant que l'emploi de Mme X... ne pouvait relever du niveau F de la grille de classification, quand elle avait constaté que la salariée, outre ses activités de formatrice, s'était vu confier la participation au recrutement des élèves de BTS, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences de ses constatations desquelles il résultait qu'elle s'était vu confier des responsabilités distinctes de ses fonctions pédagogiques de formatrice, a violé l'article 21 de la convention collective nationale des organismes de formation.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué, d'AVOIR rejeté la demande de rappel de salaire de Mme X... pour non respect, par l'employeur, des minima conventionnels ;

AUX MOTIFS QUE « Mme X... soutient également que les minima conventionnels ne lui ont pas été appliqués et elle sollicite donc un rappel de salaire à ce titre ; que l'employeur conteste cette demande indiquant qu'il a toujours payé la salariée conformément au contrat, tout d'abord au taux horaire de 12 euros outre l'indemnité de précarité puis de 13 euros et que, nonobstant la poursuite du contrat dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, il a

maintenu la prime de précarité qui n'était pourtant plus due et qui doit donc être prise en compte pour le calcul du salaire horaire versé qui était dès lors de 13,20 euros ; qu'il convient tout d'abord d'observer que la demande de rappel de salaire est principalement liée à la revendication non seulement d'une activité à plein temps mais également d'une classification en catégorie F et ensuite que la salariée d'une part, ne conteste pas dans ses écritures que les taux horaires de 12 puis 13 euros ont bien été convenus d'un commun accord (Cf. l'extrait du courriel § 1-2) et d'autre part, que c'est sur ces bases que ses feuilles de payes ont été établies ; qu'eu égard à ce qui précède Mme X... ne peut prétendre qu'aux minima conventionnels prévus pour la catégorie D et plus précisément à une rémunération du niveau hiérarchique D1 ou, dans l'hypothèse la plus favorable pour elle, D2 ; que le salaire minimum professionnel prévu pour ces deux niveaux hiérarchiques (18.917,40 euros et 20.809,14 euros), rapporté à un taux horaire, correspond respectivement à une rémunération horaire de 10,39 euros et de 11,43 euros ; que quel que soit le niveau hiérarchique pris pour référence, D1 ou D2, Mme X... a été payée au dessus des minima conventionnellement prévus ; que la société GEC AFIP, nonobstant une erreur de dénomination dans la qualification (qualification : employé - échelon : coefficient 100) dans les premiers bulletins de paie, a néanmoins exactement rémunéré la salariée conformément à l'indice minimal conventionnel de la catégorie D2, rémunération en rapport aux stipulations du contrat et de la convention collective ; que ces demandes de rappel de salaires ne sont pas justifiées ; que le jugement doit être infirmé et Mme X... déboutée de ce chef de ses demandes ».

ALORS QUE la cassation qui ne manquera pas d'intervenir sur le premier moyen, en ce qu'il critique le chef de dispositif de l'arrêt attaqué qui a débouté Mme X... de sa demande visant à ce qu'il soit jugé que son contrat de travail avait été conclu à temps plein, emportera par voie de conséquence et en application de l'article 625 du code de procédure civile, la cassation du chef de dispositif de l'arrêt qui l'a déboutée de sa demande subsidiaire de rappel de salaire afférente à un temps plein et pour un emploi classé au niveau D de la grille de classification.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué, d'AVOIR débouté Mme X... de sa demande visant à ce que sa démission motivée par les fautes de l'employeur soit requalifiée en prise d'acte de la rupture du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de l'AVOIR déboutée de l'ensemble de ses demandes indemnitaires et en dommages-intérêts à ce titre ;

AUX MOTIFS QUE « Mme X... a démissionné le 8 juillet 2008 aux termes d'une lettre dans laquelle elle explique raisons et dont elle demande à la cour qu'elle les analyse en une prise d'acte de la rupture imputable à l'employeur ; que le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative du salarié dans les conditions prévues au titre III du livre 1er du code du travail articles L. 1231-1 et suivants ; que l'employeur qui entend mettre fin à un tel contrat se doit donc de respecter la procédure prévue à cet effet aux dispositions de l'article L. 1232-2 et suivants du code du travail et justifier d'une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de 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 justifient : ils doivent pour cela être d'une gravité suffisante, soit dans le cas contraire, d'une démission ; qu'en outre, dans l'hypothèse où la prise d'acte fait suite à une modification unilatérale du contrat de travail par l'employeur, cette seule circonstance, par l'atteinte au principe de l'intangibilité du contrat de travail qu'elle constitue, caractérise à elle seule la gravité exigée pour justifier la prise d'acte sans que le juge n'ait à l'apprécier ; qu'en cas de litige, il appartient au juge, par application des dispositions de l'article L. 1235-1 du code du travail, d'apprécier la gravité et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués ; que l'écrit par lequel le salarié prend acte de sa rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige, le juge est en effet tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit, il forme sa conviction au vue des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que si un doute subsiste, il profite au salarié ; qu'enfin, il sera rappelé que cette prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail ; que dans la lettre de démission précédemment rappelée, Mme X... invoquait au premier chef des motifs justifiant sa démission, son différend

avec l'employeur portant sur la qualification du contrat de travail et la classification conventionnelle avec leurs incidences financières ; qu'eu égard à ce qui précède, ces motifs ne sont pas de nature à caractériser un faute imputable à l'employeur ; que Mme X... reproche ensuite à l'employeur les conditions tant matérielles que pédagogiques dans lesquelles elle a travaillé que s'agissant des conditions matérielles il apparaît effectivement que les locaux dans lesquels les formations ont eu lieu à une certaine période n'étaient pas les mieux adaptés qui soient à un organisme de formation ; que ces faits ne sont pas contestés par l'employeur qui en avait d'ailleurs parfaitement conscience puisqu'il faisait le nécessaire pour y remédier en mettant en place un plan de réaménagement mais également d'acquisition de locaux ; mais que surtout ces conditions de travail d'une part n'ont pas empêché la salariée de dispenser ses cours, tout au plus les ont-ils rendu ponctuellement plus difficiles et d'autre part, elles n'ont pas empêché les stagiaires qui y suivaient leurs formations de réussir à leurs examens, l'employeur justifie d'ailleurs de leur succès ; qu'il ressort ensuite des échanges de courriels entre les parties que Mme X... n'adhérait pas totalement aux orientations et méthodes pédagogiques fixées par l'employeur ; que Mme X... était liée à la société GEC AFIP par un contrat de travail dont la caractéristique essentielle est qu'il place le salarié dans un lien de subordination avec l'employeur ; que Mme X... se devait donc de respecter et suivre les orientations et méthodes fixées par l'employeur fut-elle en désaccord avec celles-ci ; que dans ce contexte, et alors que la société GEC AFIP avait reçu les habilitations et agréments nécessaires de la part de l'organisme de tutelle, il appartenait à la salariée de tirer les conséquences de ces conditions qu'elle désapprouvait tout autant que les méthodes avec lesquelles elle était en désaccord en démissionnant ainsi qu'elle l'a fait le 8 juillet 2008 ; que le jugement doit être infirmé et Mme X... déboutée de ses demandes ».

ALORS QUE la modification unilatérale de la durée du travail, le non respect du niveau de classification de l'emploi et le non-paiement des salaires constituent autant de manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles lui rendant imputable la rupture du contrat de travail intervenue à l'initiative du salarié ; que la cassation qui ne manquera pas d'intervenir sur les trois premiers moyens en ce qu'ils critiquent les chefs de dispositif par lesquels la cour d'appel a rejeté les demandes de la salariée afférentes à la reconnaissance d'une durée du travail à temps plein, à la reconnaissance de la classification de son emploi au niveau F de la grille applicable et au paiement de rappels de salaires, emportera par voie de conséquence et en application de l'article 625 du code de procédure civile, la cassation du chef de dispositif de l'arrêt attaqué relatif à la rupture du contrat de travail.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de Lyon
12 novembre 2012