25 mai 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-16.405

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00650

Texte de la décision

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 25 mai 2022

Rejet

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 650 F-D

Pourvoi n° V 20-16.405

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 25 MAI 2022

Mme [B] [U], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° V 20-16.405 contre l'arrêt rendu le 4 mars 2020 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 9), dans le litige l'opposant à la société ID beauty International Distribution, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La société ID Beauty International Distribution a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, les quatre moyens de cassation annexés au présent arrêt.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [U], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société ID Beauty International Distribution, après débats en l'audience publique du 30 mars 2022 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire rapporteur, Mme Monge, conseiller, et Mme Aubac, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 4 mars 2020), Mme [U] a été engagée à compter du 7 novembre 2011 par la société ID Beauty International Distribution en qualité de directrice de l'administration des ventes et de la production. Elle a été promue vice-présidente du groupe IDB, avec la qualification de cadre dirigeant, par avenant du 16 octobre 2014, à effet rétroactif au 1er janvier 2014.
2. La salariée a été licenciée le 10 mars 2015.
3. Elle a saisi la juridiction prud'homale, le 31 mai 2017, afin de contester le bien-fondé de son licenciement et obtenir la condamnation de son employeur à lui verser diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

Moyens

Examen des moyens

Sur les premier et quatrième moyens du pourvoi principal de la salariée et le pourvoi incident de l'employeur, ci-après annexés

Motivation

2. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

3. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en paiement d'heures supplémentaires pour l'année 2014, alors :

« 1°/ que sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ; que pour déterminer si un salarié a la qualité de cadre dirigeant il appartient au juge d'examiner les fonctions réellement exercées par le salarié ; qu'en retenant que la salariée avait la qualité de cadre dirigeant sans procéder à la moindre analyse des fonctions réellement exercées par l'intéressée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3111-2 du code du travail ;

2°/ que sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ; que ces critères ont un caractère cumulatif de sorte qu'un salarié ne peut être regardé comme ayant la qualité de cadre dirigeant sans qu'il soit caractérisé qu'il satisfait à chacun des critères légaux ; qu'en retenant que la salariée avait la qualité de cadre dirigeant sans caractériser ni qu'elle disposait d'une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, ni qu'elle était habilitée à prendre des décisions de façon largement autonome, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3111-2 du code du travail ;

3°/ subsidiairement que sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ; qu'un salarié ne peut être considéré comme ayant la qualité de cadre dirigeant que s'il est habilité à prendre des décisions de façon

largement autonome ; qu'en retenant que la salariée avait la qualité de cadre dirigeant quand il résultait de ses constatations, fondées sur l'examen des stipulations contractuelles, que l'intéressée ne disposait que d'un degré d'autonomie limité dans l'élaboration et la gestion des budgets dont elle avait la charge, la cour d'appel a violé l'article L. 3111-2 du code du travail ;

4°/ que sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ; qu'un salarié ne peut être considéré comme ayant la qualité de cadre dirigeant que s'il est habilité à prendre des décisions de façon largement autonome ; qu'en retenant que la salariée avait la qualité de cadre dirigeant sans vérifier que, ainsi qu'il était soutenu devant elle, l'intéressée ne pouvait ni recruter des salariés, ni engager des dépenses importantes et ne disposait d'aucune délégation de pouvoir de sorte qu'elle ne disposait que d'une autonomie limitée dans l'exercice de ses fonctions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3111-2 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

4. Selon l'article L. 3111-2 du code du travail, sont considérés comme cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. Ces critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise.

7. Appréciant en les détaillant les fonctions réellement exercées par la salariée, la cour d'appel, qui a constaté qu'elle bénéficiait de la deuxième rémunération la plus élevée de la société et que l'étendue de ses fonctions démontrait qu'elle remplissait les critères de l'article L. 3111-2 précité, faisant ainsi ressortir qu'elle était habilitée à prendre des décisions de façon largement autonome et qu'elle était indépendante dans l'organisation de son emploi du temps, a, par ces seuls motifs, sans être tenue de procéder à des recherches que ses constatations rendaient inopérantes, légalement justifié sa décision.

Moyens

Sur le troisième moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

8. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé, alors « que ce chef de l'arrêt sera censuré en conséquence de la cassation à intervenir sur le deuxième moyen par application de l'article 624 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

9. Le rejet du deuxième moyen prive de portée le troisième moyen, qui invoque une cassation par voie de conséquence.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois principal et incident ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq mai deux mille vingt-deux.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mme [U], demanderesse au pourvoi principal

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté la salariée de sa demande au titre du bonus pour l'année 2014.

AUX MOTIFS QUE l'employeur relève à juste titre que, si le contrat de travail initial de la salariée prévoyait une rémunération fixe et une partie variable à définir ultérieurement par avenant, le second contrat, à effet au 1er janvier 2014, n'en fait pas état ; qu'il résulte cependant des courriels échangés entre les parties qu'elles étaient convenues du principe de versement d'un bonus pour l'année 2014 ; M. [M], expert-comptable, a indiqué dans un mail du 25 février 2015 que « le montant définitif s'élève à 37 888 euros en prenant en compte une provision de 50 % sur le CA 2014 de WS. En effet, eu égard aux emails et nombreux échanges entre Nocibé, Douglas et IDB, il y a une très forte probabilité de retour important sur tous les produits. J'en ai déjà discuté avec les commissaires aux comptes et ils sont de mon avis (..). Pour ce qui est de ta prime quanti, et comme [V] ([F]) te l'a dit, en ma présence, il rediscutera avec toi de son éventuel versement à son retour, en fonction des objectifs atteints ou pas » ; que la somme de 37 888 euros a été versée à la salariée ; qu'en l'absence de prévision contractuelle et de production d'éléments relatifs aux objectifs, et compte tenu des nombreux retours des sociétés clientes sur plusieurs produits, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'octroi d'une somme supplémentaire à la salariée.

ALORS QUE l'employeur est tenu de payer au salarié les primes et bonus auxquels il s'est engagé à hauteur du montant convenu ; que la salariée faisait valoir que l'employeur s'était engagé à lui payer, pour l'année 2014, un bonus d'un montant de 83 188 euros ; qu'en dépit de l'engagement de l'employeur, la salariée a seulement perçu la somme de 37 888 euros ; qu'en la déboutant de sa demande tendant au paiement d'un complément de bonus pour l'année 2014 sans rechercher si l'employeur ne s'était pas engagé à lui payer un bonus d'un montant supérieur à celui effectivement versé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et L. 1222-1 du code du travail et de

l'article 1134 devenu 1103 et 1004 du code civil

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande en paiement d'heures supplémentaires pour l'année 2014.

AUX MOTIFS propres QUE le contrat de travail à effet au 1er janvier 2014 confère à la salariée la qualité de cadre dirigeant, ce qu'elle conteste en soutenant qu'elle ne disposait pas dans les faits d'une totale latitude dans l'organisation de son emploi du temps, qu'elle devait faire valider le budget par le président du groupe et qu'elle ne participait pas à la direction de l'entreprise ; [] ; qu'il n'est pas contesté en l'occurrence que la salariée avait la deuxième rémunération la plus élevée de l'entreprise, après celle de son président ; que selon les stipulations contractuelles, les fonctions de la salariée, placée sous la direction du président du groupe auquel elle devait rendre compte, s'exerçaient sur toutes les filiales du groupe IDB (existantes ou à venir : France, UK et USA, y compris les laboratoires), sur les secteurs des marketing produits, marketing opérationnel, administration des ventes, production, achats et logistique, sa responsabilité couvrant tous les aspects de la gestion de chacun de ces secteurs : budget, marge, stocks, personnel, SAP, RH et reporting notamment ; qu'elle était chargée : - d'élaborer pour chaque secteur un budget adapté, devant être validé et soumis à la signature du président du groupe, M. [F]. La maîtrise de ces budgets est un élément essentiel de la gestion des secteurs dont elle a la charge ; toute hypothèse de dépassement doit faire l'objet d'un accord du président ; - de travailler en lien étroit avec le contrôle de gestion et la direction financière, auxquels elle transmet tous les éléments budgétaires et comptables des secteurs dont elle a la charge et permettant le pilotage et le contrôle financiers de ces secteurs, missions susceptibles d'être modifiées par la société en fonction de son évolution et de son organisation ; que l'étendue de ces fonctions, qu'elle a pleinement exercées comme cela ressort des nombreux courriels produits, démontre qu'à l'évidence la salariée remplissait les critères de l'article L. 3111-2 précité, la qualité de cadre dirigeant n'étant toutefois pas exclusive d'un lien de subordination qui caractérise le contrat de travail ;

AUX MOTIFS adoptés QUE le conseil constate que Mme [U] est cadre dirigeant, étant donné sa classification dans la convention collective applicable, sa haute rémunération et les prérogatives dont elle disposait.

1° ALORS QUE sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ; que pour déterminer si un salarié a la qualité de cadre dirigeant il appartient au juge d'examiner les fonctions réellement exercées par le salarié ; qu'en retenant que la salariée avait la qualité de cadre dirigeant sans procéder à la moindre analyse des fonctions réellement exercées par l'intéressée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3111-2 du code du travail.

2° ALORS QUE sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ; que ces critères ont un caractère cumulatif de sorte qu'un salarié ne peut être regardé comme ayant la qualité de cadre dirigeant sans qu'il soit caractérisé qu'il satisfait à chacun des critères légaux ; qu'en retenant que la salariée avait la qualité de cadre dirigeant sans caractériser ni qu'elle disposait d'une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, ni qu'elle était habilitée à prendre des décisions de façon largement autonome, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3111-2 du code du travail.

3° ALORS subsidiairement QUE sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ;

qu'un salarié ne peut être considéré comme ayant la qualité de cadre dirigeant que s'il est habilité à prendre des décisions de de façon largement autonome ; qu'en retenant que la salariée avait la qualité de cadre dirigeant quand il résultait de ses constatations, fondées sur l'examen des stipulations contractuelles, que l'intéressée ne disposait que d'un degré d'autonomie limité dans l'élaboration et la gestion des budgets dont elle avait la charge, la cour d'appel a violé l'article L. 3111-2 du code du travail.

4° ALORS QUE sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ; qu'un salarié ne peut être considéré comme ayant la qualité de cadre dirigeant que s'il est habilité à prendre des décisions de de façon largement autonome ; qu'en retenant que la salariée avait la qualité de cadre dirigeant sans vérifier que, ainsi qu'il était soutenu devant elle, l'intéressée ne pouvait ni recruter des salariés, ni engager des dépenses importantes et ne disposait d'aucune délégation de pouvoir de sorte qu'elle ne disposait que d'une autonomie limitée dans l'exercice de ses fonctions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3111-2 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé.

AUX MOTIFS propres énoncés au deuxième moyen ;

AUX MOTIFS adoptés QU'il ne peut davantage être soutenu que la société ID BEAUTY s'est rendue coupable de travail dissimulé au sens de l'article L. 8221-3 du code travail.

ALORS QUE ce chef de l'arrêt sera censuré en conséquence de la cassation à intervenir sur le deuxième moyen par application de l'article 624 du code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté la salariée de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

AUX MOTIFS QUE l'employeur reproche à la salariée, d'une part, de ne pas avoir mené à bien la commercialisation de plusieurs produits, d'autre part, des carences managériales ; que l'employeur ne démontre pas que la salariée est responsable des difficultés rencontrées pour la commercialisation des trois produits cités dans la lettre de licenciement, étant relevé, d'une part, qu'elle a indiqué "nous ne lancerons pas de commande avant validation d'une des options (ou l'annulation du projet) par [V]" ([F]) pour la fixation des prix et quantités concernant le produit (Line Killer Xtreme Look) dans un mail du 25 février 2015, et que, s'agissant de la nonconformité à la réglementation allemande du packaging du Rexaline Hydra Precious, les mails échangés démontrent que des experts extérieurs ont été consultés à ce sujet ; que l'employeur justifie en revanche par la production d'attestations d'anciens salariés des pressions mises par la salariée sur ses équipes, de l'absence de dialogue, d'un management autoritaire évinçant notamment la directrice marketing développement soin et empêchant la responsable comptable et une chef de produit d'exercer normalement leur activité, des difficultés ayant entraîné le départ de plusieurs salariées ; que compte tenu des fonctions confiées à la salariée et de son niveau hiérarchique, la cour retient, par infirmation du jugement, que le licenciement pour insuffisance professionnelle de la salariée est justifié.

1° ALORS QUE les juges sont tenus de motiver leurs décisions ; qu'en disant établi le grief relatif aux carences managériales de la salariée sans répondre au moyen de la salariée qui faisait valoir que l'employeur n'avait fait état de plaintes de membres de son équipe que quelques jours seulement avant de lui proposer une rupture conventionnelle de

son contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

2° ALORS QU'il appartient au juge de rechercher au-delà des énonciations de la lettre de licenciement la véritable cause du licenciement ; qu'en disant le licenciement de la salariée justifié par son insuffisance professionnelle sans rechercher si, ainsi qu'il était soutenu devant elle, la véritable cause du licenciement de la salariée ne résidait pas dans la volonté de l'employeur de réduire la masse salariale après l'échec de la cession de l'activité soins, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1235-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail. Moyen produit par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société ID Beauty International Distribution, demanderesse au pourvoi incident

La société ID Beauty fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à verser à Mme [U] la somme de 80.000 euros pour les heures supplémentaires accomplies en 2011, 2012 et 2013 et la somme de 8.000 euros au titre des congés payés afférents ;

ALORS QUE seules les heures de travail accomplies par le salarié à la demande de l'employeur ou avec son accord au moins implicite donnent droit à rémunération ; qu'en l'espèce, la société ID Beauty soutenait que Mme [U] se fondait exclusivement sur des courriers électroniques qu'elle avait adressés en dehors de l'horaire collectif de travail, sans qu'elle y ait été incitée d'une quelconque façon et alors qu'elle disposait d'une grande latitude pour organiser son emploi du temps lui permettant par exemple de s'absenter régulièrement les vendredis après-midi ; qu'elle faisait également valoir que la charge de travail confiée à Mme [U] ne nécessitait pas le dépassement de l'horaire collectif de travail ; qu'en se bornant à relever, pour accorder à Mme [U] un rappel de salaire de 80.000 euros à titre d'heures supplémentaires, que la salariée produisait des courriers électroniques envoyés à des heures tardives ou tôt le matin, tout en relevant que ces courriers ne permettaient pas de connaître avec exactitude son temps de travail, dès lors que Mme [U] pouvait s'absenter librement, la cour d'appel qui n'a pas fait ressortir que ces heures supplémentaires auraient été accomplies avec l'accord au moins implicite de l'employeur, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3121-1 et L. 3171-4 du code du travail.

Décision attaquée

Cour d'appel de paris k9
4 mars 2020 (n°17/13288)

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 25-05-2022
- Cour d'appel de Paris K9 04-03-2020