

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 6 juillet 2022

Cassation partielle sans renvoi

Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 820 F-D

Pourvoi n° U 21-11.118

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 6 JUILLET 2022

La société TDI (Techniques et distributions industrielles), société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° U 21-11.118 contre l'arrêt rendu le 5 novembre 2020 par la cour d'appel d'Amiens (5e chambre prud'homale), dans le litige l'opposant à M. [D] [L], domicilié [Adresse 1], défendeur à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Laplume, conseiller référendaire, les observations de la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat de la société TDI, de Me Laurent Goldman, avocat de M. [L], après débats en l'audience publique du 24 mai 2022 où étaient présents Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Laplume, conseiller référendaire

rapporteur, Mme Van Ruymbeke, conseiller, et Mme Piquot, 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Amiens, 5 novembre 2020), M. [L] a été engagé par la société TDI le 1er mai 1982 en qualité de préparateur de commande-magasinier. Il exerçait en dernier lieu les fonctions de directeur commercial.

2. Après avoir saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, il a pris acte de la rupture de ce contrat le 29 mai 2017.

Examen des moyens

Sur les premier, deuxième, troisième et quatrième moyens, ci-après annexés

3. 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.

Mais sur le cinquième moyen

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une somme à titre d'indemnité de congés payés afférents au rappel de prime exceptionnelle non versée en mars 2017, alors « que n'a pas le caractère de salaire, au sens des dispositions applicables en matière de congés payés, une gratification bénévole dont l'employeur fixe discrétionnairement les montants et les bénéficiaires et qui est attribuée à l'occasion d'un événement unique ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt que la direction de la société avait décidé d'attribuer une prime exceptionnelle liée aux bons résultats de l'entreprise en 2016, dont le montant et les bénéficiaires avaient été déterminés de manière discrétionnaire ; qu'en retenant néanmoins que la prime exceptionnelle avait le caractère d'une rémunération entrant dans l'assiette de calcul des congés payés, la cour d'appel a violé l'article L. 3141-22 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3141-24 du code du travail :

5. Selon ce texte, l'indemnité de congés payés est calculée en fonction du salaire gagné dû pour la période précédant le congé.

6. Pour condamner l'employeur à payer une somme à titre d'indemnité de congés payés afférents à la prime non versée en mars 2017, l'arrêt retient qu'une note du directeur général diffusée au personnel le 30 novembre 2016 a annoncé la décision de la direction d'attribuer une prime exceptionnelle aux salariés cadres, ayant contribué aux bons résultats de l'entreprise en 2016, au nombre desquels figurent ceux qui ont permis l'obtention d'un important marché, et que le montant de cette prime, à laquelle a droit le salarié, a le caractère de rémunération et entre dans l'assiette de calcul des congés payés.

7. En statuant ainsi, alors qu'elle constatait le caractère exceptionnel de la prime dont le montant et les bénéficiaires étaient fixés discrétionnairement par l'employeur, de sorte qu'elle ne revêtait pas la nature de salaire et n'entrait pas dans l'assiette du calcul des congés payés, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

8. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

9. En effet, l'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie que la Cour de cassation statue au fond.

10. La demande en paiement de la somme de 525 euros à titre d'indemnité de congés payés afférents au rappel de prime non versée en mars 2017 sera rejetée.

11. La cassation du chef de dispositif condamnant l'employeur à verser au salarié une somme à titre d'indemnité de congés payés afférents au rappel de prime non versée en mars 2017 n'emporte pas cassation des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'employeur aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci et non remis en cause.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société TDI à payer à M. [L] une somme de 525 euros brut au titre de l'indemnité de congés payés afférents à la prime non versée en mars 2017, l'arrêt rendu le 5 novembre 2020, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Rejette la demande en paiement de la somme de 525 euros à titre d'indemnité de congés payés afférents au rappel de prime non versée en mars 2017 ;

Condamne M. [L] aux dépens ;

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

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 six juillet deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat aux Conseils, pour la société TDI

PREMIER MOYEN DE CASSATION

LE POURVOI REPROCHE À L'ARRÊT ATTAQUÉ D'AVOIR dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné la société T.D.I. à payer à M. [L] les sommes de 58.770,72 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 100.598,20 euros au titre de l'indemnité de licenciement, 22.039,02 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 2.203,90 euros à titre d'indemnité de congés payés y afférents et 3.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice consécutif au manquement de l'employeur à son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi ;

ALORS QUE la circonstance que les attributions du salarié soient différentes de celles qu'il effectuait antérieurement ne caractérise pas une modification du contrat de travail, dès l'instant où celles-ci correspondent à sa qualification et au

niveau de responsabilité précédemment exercé ; qu'il appartient au juge de rechercher, au regard des attributions nouvelles confiées au salarié, si les décisions de l'employeur emportent une modification du contrat de travail de l'intéressé ; qu'au cas présent, la société employeur faisait valoir qu'elle avait confié au salarié, employé en qualité de directeur commercial, une mission de développement commercial à fort potentiel dans les régions Sud-Ouest, Sud-Est et Est, impliquant notamment un travail de prospection et d'accroissement de la clientèle, l'ouverture d'une nouvelle agence sur [Localité 3], la mise en oeuvre d'un processus de certification ISO 9120 afin de satisfaire aux attentes des clients aéronautiques de cette zone, la mise en oeuvre d'une stratégie de croissance externe basée sur l'acquisition de sociétés et la constitution d'une équipe commerciale y afférente ; qu'en se bornant à relever, pour conclure que le contrat de travail avait été modifié, que certaines attributions précédemment exercées par le salarié avaient été modifiées, sans rechercher, ainsi que cela lui était pourtant demandé, si les fonctions qui lui étaient dévolues correspondaient à sa qualification et emportaient le maintien de son niveau de responsabilité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du code du travail et L. 1102, anciennement 1134, du code civil, ensemble l'article L 1231-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

LE POURVOI REPROCHE À L'ARRÊT ATTAQUÉ D'AVOIR dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné la société T.D.I. à payer à M. [L] les sommes de 58.770,72 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 100.598,20 euros au titre de l'indemnité de licenciement, 22.039,02 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 2.203,90 euros à titre d'indemnité de congés payés y afférents et 3.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice consécutif au manquement de l'employeur à son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi ;

ALORS D'UNE PART QU'en l'absence de faits suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat aux torts de l'employeur, la prise d'acte de la rupture par le salarié produit les effets d'une démission ; que pour conclure que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail était justifiée et devait produire les effets attachés à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel qui a relevé que « ce manquement est d'une gravité telle qu'il justifie que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse » et encore, dans le même sens, que « les manquements de l'employeur à ses obligations sont établis et d'une gravité suffisante pour justifier une prise d'acte de la rupture des relations de travail devant produire tous les effets attachés à un licenciement sans cause réelle et sérieuse », sans nullement rechercher ni caractériser en quoi, au-delà du seul constat de manquements graves imputables à l'employeur, ces derniers, au regard des circonstances de l'espèce, faisaient obstacle à la poursuite du contrat de travail du salarié a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1231-1, L. 1232-1 du Code du travail;

ALORS D'AUTRE PART QUE la prise d'acte de la rupture du contrat de travail n'est justifiée et ne produit les effets attachés à un licenciement sans cause réelle et sérieuse que si le salarié rapporte la preuve d'un ou plusieurs manquements de l'employeur à ses obligations, suffisamment graves pour faire obstacle à la poursuite du contrat de travail ; Qu'à ce titre le manquement de l'employeur invoqué au soutien de la prise d'acte doit être le véritable motif et la cause réelle de la rupture du contrat intervenue à l'initiative du salarié, ce dont il appartient aux juges du fond de s'assurer lorsqu'ils sont saisis d'un moyen en ce sens ; que la société exposante avait fait valoir et offert de démontrer que Monsieur [L] avait manifestement préparé son départ de la société pour mieux intégrer très rapidement, puis diriger la société GARELLY, société concurrente, au sein de laquelle il avait été embauché dès le 1er juillet 2017, soit à peine quatre semaines après la rupture de son contrat de travail intervenue à son initiative par lettre du 29 mai 2017 ; que M. [L] était ensuite devenu actionnaire et administrateur de cette société dès le 10 octobre suivant puis Directeur général le 20 mars 2018 (conclusions d'appel p. 22); que la société exposante faisait ainsi notamment valoir et offrait de démontrer que durant son congé maladie, à compter du 6 janvier 2017, Monsieur [L] avait continué à utiliser à des fins personnelles son ordinateur portable professionnel et qu'ils avait effectué avec son véhicule de fonction, un trajet de près de 920 km pour rencontrer le président de la société GARELLY qui l'avait embauché quelques mois plus tard et effectué avec ledit véhicule professionnel, plus de 10.800 kms sur 5 mois (conclusions d'appel p. 17 et 18) et encore qu'au cours de cette période ainsi que postérieurement à la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail, Monsieur [L] avait copié sur un support externe certains dossiers ou informations confidentielles contenues dans son ordinateur professionnel et

supprimé d'autres éléments ce qu'avait constaté un huissier de justice par procès-verbal du 6 juillet 2017 (conclusions d'appel p. 20 et s); qu'en se bornant à relever que l'employeur avait opéré une modification unilatérale du contrat de travail de M. [L] qui ne pouvait lui être imposée et que « ce manquement est d'une gravité telle qu'il justifie que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse » sans nullement répondre au moyen pertinent et assorti de nombreuses offres de preuve de la société exposante tiré de ce que la cause réelle de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié n'était pas constituée par les manquements reprochés à l'employeur mais par la volonté du salarié de quitter l'entreprise pour entrer rapidement au service de la société GARELLY, société concurrente ce départ ayant été préparé par le salarié au cours des mois précédents et a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS ENFIN QUE lorsqu'ils sont saisis d'un moyen en ce sens, il appartient aux juges du fond de rechercher et d'apprécier quelle est la cause réelle et le véritable motif de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail intervenue à l'initiative du salarié ; que la société exposante avait fait valoir et offert de démontrer que Monsieur [L] avait manifestement souhaité et préparé son départ de la société pour mieux intégrer très rapidement, puis diriger la société GARELLY, société concurrente, au sein de laquelle il avait été embauché dès le 1er juillet 2017, soit à peine quatre semaines après la rupture de son contrat de travail intervenue à son initiative par lettre du 29 mai 2017, que M. [L] était ensuite devenu actionnaire et administrateur de cette société dès le 10 octobre suivant puis Directeur général le 20 mars 2018 (conclusions d'appel p 22); que la société exposante faisait ainsi notamment valoir et offrait de démontrer que durant son congé maladie, à compter du 6 janvier 2017, Monsieur [L] avait continué à utiliser à des fins personnelles son ordinateur portable professionnel et qu'ils avait effectué avec son véhicule de fonction, un trajet de près de 920 km pour rencontrer le président de la société GARELLI qui l'avait embauché quelques mois plus tard et effectué avec ledit véhicule professionnel, plus de 10.800 kms sur 5 mois (conclusions d'appel p. 17 et 18) et encore qu'au cours de cette période ainsi que postérieurement à la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail, Monsieur [L] avait copié sur un support externe certains dossiers ou informations confidentielles contenues dans son ordinateur professionnel et supprimé d'autres éléments ce qu'avait constaté un huissier de justice par procès-verbal du 6 juillet 2017 (conclusions d'appel p. 20 et s); qu'en se bornant à relever que l'employeur avait opéré une modification unilatérale du contrat de travail de M. [L] qui ne pouvait lui être imposée et que « ce manquement est d'une gravité telle qu'il justifie que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse » sans nullement rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant invitée, si la prise d'acte de la rupture du contrat de travail n'était pas en réalité motivée par la volonté du salarié de quitter l'entreprise afin d'être rapidement embauché au sein d'une société concurrente afin d'y prendre des responsabilités plus importantes de sorte que ce ne sont pas les manquements reprochés à l'employeur qui avaient empêché la poursuite du contrat et que la prise d'acte devait produire les effets d'une démission et a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1231-1, L. 1232-1 du Code du travail;

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

LE POURVOI REPROCHE À L'ARRÊT ATTAQUÉ D'AVOIR condamné la société T.D.I. à payer à M. [L] la somme de 3.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice consécutif au manquement de l'employeur à son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi ;

ALORS QUE des documents médicaux, qui font état de la présence chez le salarié d'un syndrome dépressif, ne sont pas à eux seuls de nature à établir un lien de causalité entre la dégradation de l'état de santé du salarié et le manquement de l'employeur à ses obligations ; qu'en se déterminant par la seule référence à des certificats médicaux faisant état de la prise en charge du salarié pour syndrome dépressif pour condamner l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

LE POURVOI REPROCHE À L'ARRÊT ATTAQUÉ D'AVOIR condamné la société T.D.I. à payer à M. [L] la somme de 2.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant du caractère illicite de la clause de non-

concurrence ;

ALORS QUE le propre de la responsabilité civile est de rétablir aussi exactement que possible l'équilibre détruit par le dommage et de replacer la victime dans la situation où elle se serait trouvée si l'acte dommageable n'avait pas eu lieu ; qu'en énonçant, pour accorder une indemnisation au titre de l'insertion d'une clause de non-concurrence illicite dans le contrat de travail, que la clause avait eu pour effet de limiter le périmètre des possibilités d'accès à un autre emploi après la rupture des relations contractuelles avec la société T.D.I., sans rechercher, ainsi que cela lui était pourtant demandé, si la société Gareilly au sein de laquelle le salarié avait été embauché un mois après la rupture n'était pas directement concurrente de la société T.D.I., de sorte que le salarié, qui s'était affranchi de l'interdiction posée par la clause, n'avait subi aucune entrave dans sa liberté d'exercer une activité professionnelle postérieurement à la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

LE POURVOI REPROCHE À L'ARRÊT ATTAQUÉ D'AVOIR confirmé le jugement ayant condamné la société T.D.I. à payer à M. [L] la somme de 525 euros à titre d'indemnité de congés payés afférente au rappel de prime exceptionnelle non versée en mars 2017 ;

ALORS QUE n'a pas le caractère de salaire, au sens des dispositions applicables en matière de congés payés, une gratification bénévole dont l'employeur fixe discrétionnairement les montants et les bénéficiaires et qui est attribuée à l'occasion d'un événement unique ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt que la direction de la société avait décidé d'attribuer une prime exceptionnelle liée aux bons résultats de l'entreprise en 2016, dont le montant et les bénéficiaires avaient été déterminés de manière discrétionnaire ; qu'en retenant néanmoins que la prime exceptionnelle avait le caractère d'une rémunération entrant dans l'assiette de calcul des congés payés, la cour d'appel a violé l'article L. 3141-22 du code du travail.