

SOC.

CA3

COUR DE CASSATION

Audience publique du 14 septembre 2022

Cassation partielle

Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 904 F-D

Pourvoi n° N 20-20.630

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 14 SEPTEMBRE 2022

L'association APEI d'[Localité 4], dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° N 20-20.630 contre l'arrêt rendu le 30 juin 2020 par la cour d'appel de Nîmes (chambre civile, 5e chambre sociale PH), dans le litige l'opposant à M. [M] [T], domicilié [Adresse 2], défendeur à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Pion, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de l'association APEI d'[Localité 4], de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [T], après débats en l'audience publique du 8 juin 2022 où étaient présents Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Pion, conseiller

rapporteur, M. Ricour, conseiller, et Mme Jouanneau, 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 (Nîmes, 30 juin 2020), M. [T] a été engagé, à compter du 18 juillet 2016, en qualité d'éducateur technique spécialisé par l'association APEI d'[Localité 4].

2. Faisant valoir que le coefficient mentionné et la rémunération prévue au contrat de travail ne correspondaient pas aux conditions convenues lors de l'entretien préalable d'embauche ni aux clauses de la convention collective applicable, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, ci-après annexé

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 ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le second moyen

Enoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une somme de 3 000 euros de dommages-intérêts pour préjudice moral, alors «qu'il résulte de l'article 1153 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016, que le juge ne peut allouer au créancier des dommages et intérêts distincts des intérêts moratoires qu'à la condition de caractériser l'existence d'un préjudice indépendant du retard de paiement et la mauvaise foi du débiteur ; qu'en l'espèce, pour accorder au salarié des dommages et intérêts en sus des rappels de salaire octroyés à celui-ci pour porter sa rémunération à hauteur d'un coefficient 581, la cour d'appel s'est bornée à relever que le salarié produisait, outre un certificat médical de son médecin traitant indiquant lui prodiguer des soins pour état anxio-dépressif, quatre attestations faisant état du profond embarras matériel, alimentant son état d'anxiété, du fait de difficultés financières entravant ses loisirs, ses pratiques sportives, ski ou équitation et l'aide matérielle apportées à sa fille [E], étudiante à [Localité 3], ces attestations soulignant enfin la confusion du salarié devant la nécessité de devoir recourir à l'entraide de familiale, malgré une vente immobilière rendue nécessaire par la diminution de ses ressources ; qu'en statuant ainsi, sans caractériser que le non-paiement des salaires litigieux était imputable à la mauvaise foi de l'association APEI d'[Localité 4], la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé »

Réponse de la Cour

Vu l'article 1153, alinéa 4, du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

4. Aux termes de ce texte, le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de ce retard, peut obtenir des dommages-intérêts distincts des intérêts moratoires de la créance.

5. Pour condamner la société à payer au salarié une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral, l'arrêt retient que le salarié invoque un préjudice moral constitué par la déconvenue et le sentiment d'avoir été trompé dans son attente d'une rémunération égale à celle qu'il percevait de l'association des « Tilleuls Avadi », sentiment de déception aggravé par le refus de son nouvel employeur de ne pas tenir compte de son exacte ancienneté dans la

fonction occupée, que pour caractériser la réalité de son préjudice, il produit un certificat médical indiquant qu'il lui est prodigué des soins pour état anxio- dépressif, ainsi que des attestations, qui font état du profond embarras matériel, alimentant son état d'anxiété, du fait de difficultés financières entravant ses loisirs et l'aide matérielle apportée à sa fille étudiante ainsi que de la confusion de devoir recourir à l'entraide familiale, malgré une vente immobilière rendue nécessaire par la diminution de ses ressources.

6. En statuant ainsi, sans caractériser la mauvaise foi de la société, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

7. La cassation prononcée sur le second moyen 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 remises en cause.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne l'association APEI d'[Localité 4] à payer à M. [T] une somme de 3 000 euros de dommages-intérêts pour préjudice moral, l'arrêt rendu le 30 juin 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ;

Remet, sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Condamne M. [T] 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, prononcé et signé par M. Pion, conseiller le plus ancien, en ayant délibéré en remplacement du président empêché, en l' audience publique du quatorze septembre deux mille vingt-deux, conformément aux dispositions des articles 456 et 1021 du code de procédure civile.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour l'association APEI d'[Localité 4]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

L'association APEI d'[Localité 4] fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que la relation de travail de M. [T] était soumise depuis le 18 juillet 2016 à des conditions de rémunération faisant référence au coefficient 581, échelon 7, prévu par la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, mise à jour au 15 septembre 1976, de lui AVOIR enjoint de délivrer à M. [T] des bulletins de salaire ainsi rectifiés à compter du 18 juillet 2016, de l'AVOIR condamnée à verser à M. [T] un rappel de salaire, à compter du 15 juillet 2016, calculé en fonction du coefficient 581, avec une ancienneté de 11 ans à cette date, avec, le cas échéant, les augmentations de droit telles que prévues par la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, mise à jour au 15 septembre 1976, d'AVOIR dit que les sommes ainsi versées à titre de rappel de salaire portaient intérêts au taux légal à compter de la notification de la décision et de l'AVOIR condamnée à payer à M. [T] une somme de 3 000 € de dommages et intérêts pour préjudice moral,

1°) ALORS QUE le juge ne peut méconnaître les termes du litige tels qu'ils résultent des prétentions respectives des parties ; qu'en l'espèce, le salarié se prévalait des dispositions de l'article 38 de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées dont il ressortait que lorsque l'embauchage « résultera d'un recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de même nature : prise en compte de l'ancienneté de fonction dans sa totalité » pour en déduire qu'ayant acquis chez son précédent employeur, à l'issue de 16 années, le coefficient 581, celui-ci devait être repris par son nouvel employeur ; que l'association APEI d'[Localité 4] opposait à cette demande la restriction posée par l'article précitée aux termes de laquelle « seuls les services accomplis après l'obtention du diplôme professionnel ou la reconnaissance de la qualification requis seront pris en considération », ce dont elle déduisait qu'ayant été diplômé éducateur technique spécialisé en 2012, le salarié ne pouvait prétendre, à la date de son embauche, en juillet 2016, qu'à une reprise d'ancienneté à concurrence de 4 années ; qu'en relevant qu'il ne pouvait être retenu, comme le proposait l'employeur et comme l'avait admis le conseil de prud'hommes, que c'était seulement à compter de l'obtention du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé, délivré en août 2012, que devait être calculée l'ancienneté déterminant le classement fonctionnel du salarié, dès lors que la reconnaissance de la qualification pouvait être démontrée, cependant qu'aucune des parties ne se prévalait d'une telle alternative, la cour d'appel, qui a méconnu les limites du litige, a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'en se fondant sur la possibilité pour le salarié de se prévaloir d'une reconnaissance de la qualification requise, indépendamment de la date à laquelle il avait obtenu le diplôme professionnel requis, lorsqu'aucune des parties ne se prévalait d'une telle faculté, la cour d'appel qui a relevé ce moyen d'office sans inviter les parties à faire valoir leurs observations, a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QU'il résulte de l'article 38 de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées que lorsque l'embauche résultera d'un recrutement direct, il sera tenu compte des antécédents professionnels et de la situation acquise, dans les conditions suivantes : « Recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de même nature : prise en compte de l'ancienneté de fonction dans sa totalité ; recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de nature différente, pour les emplois nécessitant un diplôme professionnel ou une qualification technique : prise en compte de l'ancienneté dans lesdites fonctions dans la limite des deux tiers de l'ancienneté acquise au moment de l'engagement » étant précisé, dans ces deux cas, que « seuls les services accomplis après l'obtention du diplôme professionnel ou la reconnaissance de la qualification requise seront pris en considération » ; qu'en l'espèce, il était constant que M. [T] avait obtenu le diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé en 2012 de sorte que lors de son embauche au sein de l'APEI d'[Localité 4], le 18 juillet 2016, il bénéficiait d'une ancienneté de 4 ans sur le poste d'éducateur spécialisé diplômé ; que pour faire néanmoins bénéficier le salarié, au moment de son embauche par l'APEI d'Orange, d'une reprise d'ancienneté équivalente à 11 années, la cour d'appel s'est bornée à relever que s'il n'avait obtenu le diplôme requis qu'en août 2012, celui-ci n'avait pas changé de fonctions, les modifications de son emploi (passage de la qualité de moniteur d'atelier de 1ère classe à celle d'éducateur spécialisé à compter de juin 2012) n'impliquant pas de changement substantiel de la nature de son travail ; qu'en statuant ainsi, sans caractériser que le salarié s'est vu reconnaître par son précédent employeur, nonobstant les mentions contraires des certificats de travail établis par celui-ci et de ses bulletins de paie, la qualification spécifique d'« éducateur technique spécialisé », plus de six ans avant l'attribution du diplôme correspondant, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 38 de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées ;

4°) ALORS QUE la qualification du salarié s'apprécie au regard des fonctions réellement exercées par celui-ci ; qu'il résulte de l'annexe 2 Classification des emplois Personnel de direction, d'administration et de gestion de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 qu'est classé technicien supérieur le salarié qui occupe un « emploi 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 ; que l'intéressé peut être appelé dans sa spécialité à conseiller d'autres personnes et exercer un contrôle ; qu'il peut assurer l'encadrement d'un groupe composé principalement d'agents administratifs et éventuellement de techniciens qualifiés » ; que pour

reconnaître au salarié lors de son embauche au sein de L'APEI d'Orange, le 18 juillet 2016, une ancienneté dans la fonction d'éducateur technique spécialisé équivalente à 11 années, bien que l'intéressée n'ait acquis le diplôme requis qu'en 2012, la cour d'appel s'est bornée à relever que la nature de l'activité du salarié avait pour l'essentiel toujours consisté dans une activité d'enseignement et d'encadrement des jeunes ou des personnes inadaptées, que les deux certificats de travail successivement établis par le directeur financier de l'association « Les Tilleuls Avadi » faisaient état, le premier, de la qualité de « moniteur d'atelier de 1ère classe », le second y ajoutant, la qualité d'éducateur technique spécialisé à compter de juin 2012, sans que cela implique l'exercice d'une fonction différente, ce même directeur attestant que le salarié, dont les bulletins de paie visaient une même qualification conventionnelle (moniteur d'atelier de 1ère classe), n'avait pas changé de fonctions, tout en ayant bénéficié d'augmentations d'échelon et donc de rémunération ; qu'en se déterminant comme elle a fait, sans faire ressortir que les fonctions effectivement exercées par le salarié, avant même l'attribution du diplôme d'« éducateur technique spécialisé », correspondaient à la qualification de technicien supérieur au sens de l'annexe 2 susvisée, notamment en termes de connaissances et expérience professionnelle permettant la prise d'initiatives et de décisions, d'aptitude à conseiller dans sa spécialité d'autres personnes et à exercer un contrôle et qu'au-delà de jeunes ou personnes inadaptées, les missions d'encadrement du salarié s'étaient exercées auprès d'un groupe composé principalement d'agents administratifs et éventuellement de techniciens qualifiés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'annexe susvisée, ensemble l'article 1134 du code civil, dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

5°) ALORS QUE les notions d'offre de contrat de travail et de promesse de contrat de travail qui, toutes deux, supposent que soient déterminés de façon précise l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction viennent se substituer à l'ancienne expression de promesse d'embauche qui ne vaut plus, à elle-seule, contrat de travail ; que pour estimer les déclarations de M. [C], directeur de l'Institut médico-éducatif (IME) lors de l'entretien d'embauche de M. [T], constitutives d'une véritable promesse d'embauche, la cour d'appel s'est bornée à relever que Mme [Z], chef de service au sein de l'APEI et témoin dudit entretien, avait établi deux attestations, la première en date du 12 décembre 2016 indiquant qu'en fin d'entretien [M] [T] avait posé la question quant à son salaire et à la reprise de son ancienneté et que M. [C] lui avait répondu « qu'il n'y avait aucun problème, le salaire serait identique dans la mesure où nous étions sur la même convention collective que son employeur précédent », la seconde en date du 13 septembre 2018 à l'issue de laquelle Mme [Z] avait réitéré ses déclarations relatives à l'absence d'objection de M. [C] à la question du maintien de salaire de M. [T] à l'équivalent de celui perçu dans le cadre de son emploi actuel ; qu'en statuant ainsi, sans caractériser la volonté claire et non équivoque de l'employeur de s'engager sur un montant déterminé de rémunération, au-delà des garanties de reprise d'ancienneté prévue par la convention collective pour les seuls services accomplis après l'obtention du diplôme professionnel requis, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du code civil, dans sa rédaction l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, et L. 1221-1 du code du travail ;

6°) ALORS QUE l'engagement unilatéral implique la volonté claire et non équivoque de l'employeur de s'engager, ce qui suppose qu'il ait été émis en toute connaissance de cause ; qu'en se bornant à relever que, selon les attestations de Mme [Z], en fin d'entretien, M. [T] avait posé la question quant à son salaire et à la reprise de son ancienneté et que M. [C] lui avait répondu qu'« il n'y avait aucun problème, le salaire serait identique dans la mesure où nous étions sur la même convention collective que son précédent employeur », sans constater qu'à la date de l'entretien litigieux, celui-ci avait connaissance du salaire et de la classification dont bénéficiait le salarié chez son employeur d'alors, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, et L. 1221-1 du code du travail.

7°) ALORS QU'une personne morale ne peut être tenue d'un engagement que si cet engagement a été pris par une personne physique ayant le pouvoir de la représenter ; qu'en se fondant sur l'engagement prétendument pris par M. [C] sans constater que celui-ci avait le pouvoir de représenter l'association APEI d'[Localité 4], ce qui était contesté, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, et L. 1221-1 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

L'association APEI d'[Localité 4] fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué de l'AVOIR condamnée à payer à M. [T] une somme de

3 000 € de dommages et intérêts pour préjudice moral,

ALORS QU'il résulte de l'article 1153 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016, que le juge ne peut allouer au créancier des dommages et intérêts distincts des intérêts moratoires qu'à la condition de caractériser l'existence d'un préjudice indépendant du retard de paiement et la mauvaise foi du débiteur ; qu'en l'espèce, pour accorder au salarié des dommages et intérêts en sus des rappels de salaire octroyés à celui-ci pour porter sa rémunération à hauteur d'un coefficient 581, la cour d'appel s'est bornée à relever que le salarié produisait, outre un certificat médical de son médecin traitant indiquant lui prodiguer des soins pour état anxio-dépressif, quatre attestations faisant état du profond embarras matériel, alimentant son état d'anxiété, du fait de difficultés financières entravant ses loisirs, ses pratiques sportives, ski ou équitation et l'aide matérielle apportées à sa fille [E], étudiante à [Localité 3], ces attestations soulignant enfin la confusion du salarié devant la nécessité de devoir recourir à l'entraide de familiale, malgré une vente immobilière rendue nécessaire par la diminution de ses ressources ; qu'en statuant ainsi, sans caractériser que le non-paiement des salaires litigieux était imputable à la mauvaise foi de l'association APEI d'[Localité 4], la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé.