

SOC.

CDS

COUR DE CASSATION

Audience publique du 28 septembre 2022

Cassation partielle

M. PION, conseiller le plus ancien
faisant fonction de président

Arrêt n° 1052 F-D

Pourvoi n° N 21-14.194

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 28 SEPTEMBRE 2022

La société Strasbourg évènements, société anonyme d'économie mixte, dont le siège est [Adresse 3], a formé le pourvoi n° N 21-14.194 contre l'arrêt rendu le 26 janvier 2021 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale, section B), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme [N] [T], domiciliée [Adresse 1],

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 2],

défendeurs 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 Mme Pecqueur, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Strasbourg événements, de la SCP Gaschignard, avocat de Mme [T], après débats en l'audience publique du 5 juillet 2022 où étaient présents M. Pion, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, Mme Pecqueur, conseiller référendaire rapporteur, Mme Capitaine, conseiller, et Mme Pontonnier, 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 (Colmar, 26 janvier 2021), Mme [T] a été engagée le 6 septembre 2000 par la société Palais de la musique et des congrès, aux droits de laquelle vient la société Strasbourg événements, en qualité d'attachée de développement commercial, classification groupe 4 B selon la convention collective des bureaux d'études.

2. Suivant avenant du 21 janvier 2003, la salariée exerçait, en dernier lieu, les fonctions d'assistante spécialisée service de communication, en position 2.1 coefficient 275.

3. La salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail le 18 décembre 2017 et a été licenciée le 29 janvier 2019 pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses première et deuxième branches, et sur le deuxième moyen, ci-après annexés

4. 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 griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le premier moyen, pris en sa troisième branche

Enoncé du moyen

5. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la salariée avait droit au statut de cadre à compter de 2012, de fixer à 3 333,33 euros bruts le salaire mensuel auquel la salariée avait droit après reclassification, de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, de le condamner à verser à la salariée des sommes à titre de dommages-intérêts en réparation des préjudices subis du fait du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, au titre du rappel sur salaire pendant trois ans outre les congés payés y afférents, à titre de solde sur l'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés y afférents, à titre de solde sur l'indemnité de licenciement majorée, alors « que lorsque les juges font droit à une demande de requalification conventionnelle formée par un salarié, ce dernier ne peut prétendre qu'au paiement d'un salaire correspondant au salaire minimum conventionnel afférent à la qualification obtenue, sauf à ce qu'il rapporte la preuve qu'il est dans une situation identique à celle d'un autre salarié percevant un salaire supérieur, et qu'il peut ainsi prétendre au même salaire ; qu'en l'espèce, il était constant que la rémunération servie à la salariée en sa qualité d' "assistante spécialisée au service communication" était supérieure à la rémunération mensuelle minimale conventionnellement garantie pour un cadre "responsable de service" ; que si la cour d'appel a considéré que Mme [T] pouvait prétendre à la qualification de cadre, responsable de service, elle a cependant estimé que Mme [T] ne démontrait pas avoir exercé des fonctions identiques à celles occupées par la salariée à laquelle elle se comparait, de sorte qu'elle ne pouvait prétendre au même salaire que celle-ci ; que dès lors, en condamnant néanmoins la société Strasbourg événements à payer à Mme [T] un rappel de salaire au prétexte inopérant que dans le cadre d'une offre de recrutement de "responsable du service marketing et communication", la société Strasbourg

événements avait proposé un salaire mensuel moyen d'un montant de 3 333,33 euros, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, devenu les articles 1103 et 1014 dudit code. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 1134, devenu 1103, du code civil et l'article L. 2254-1 du code du travail :

6. Il résulte de ces textes que dans l'hypothèse de l'attribution à un salarié d'un coefficient hiérarchique supérieur, l'employeur n'est tenu qu'au paiement d'un salaire correspondant au salaire minimum conventionnel afférent à ce coefficient.

7. Pour fixer le salaire mensuel brut de la salariée à la somme de 3 333,33 euros et condamner l'employeur à lui verser un rappel de salaire et les congés payés afférents, un solde d'indemnité de licenciement majorée et un solde d'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse calculée sur la base de ce salaire, l'arrêt retient, par motifs adoptés, que la circonstance que le salaire perçu par la demanderesse en qualité d'ETAM ait été supérieur aux minima conventionnels applicables aux cadres est indifférente, ces minima pouvant être dépassés et qu'il sera raisonnablement retenu le salaire annuel de 40 000 euros bruts offert dans l'annonce de recrutement, soit 3 333,33 euros bruts par mois, et, par motifs propres, que la salariée ne démontre pas que Mme [V], embauchée après elle, se serait trouvée dans une situation objectivement identique à la sienne, qu'elle ne fonde pas sa demande sur une grille de classification faisant ressortir qu'elle exerçait des fonctions identiques à celles de Mme [V] et qu'en égard aux éléments produits, le jugement sera confirmé en ce qu'il a pertinemment retenu un salaire mensuel de 3 333,33 euros bruts qui s'avère correspondre aux fonctions effectivement exécutées par Mme [T].

8. En se déterminant ainsi, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si le salaire réellement versé n'était pas supérieur au minimum conventionnel applicable, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Portée et conséquences de la cassation

9. Le premier moyen pris en sa troisième branche ne formulant aucune critique contre les motifs de l'arrêt qui disent que la salariée avait droit au statut de cadre à compter de 2012 et prononcent la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, la cassation ne peut s'étendre à ces dispositions de l'arrêt qui ne sont pas dans un lien de dépendance avec les dispositions de l'arrêt critiquées par ce moyen.

10. Par ailleurs, la cassation 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 fixe à 3 333,33 euros bruts le salaire mensuel auquel la salariée avait droit après reclassification, et condamne la société Strasbourg événements à verser à Mme [T] la somme de 49 999,95 euros majorée des intérêts au taux légal à compter du 25 février 2020 à titre de dommages-intérêts en réparation des préjudices subis du fait du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, la somme de 31 187,18 euros bruts au titre du rappel sur salaire pendant trois ans ainsi que la somme de 3 187,18 euros bruts au titre des congés payés afférents majorés des intérêts au taux légal à compter du 9 janvier 2018, la somme de 4 999,43 euros bruts à titre de solde sur l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que celle de 499,94 euros au titre des congés payés afférents majorés des intérêts au taux légal à compter du 23 septembre 2019, la somme de 7 177,02 euros nets à titre de solde sur l'indemnité de licenciement majorée, augmentée des intérêts au taux légal à compter du 23 septembre 2019, l'arrêt rendu le 26 janvier 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour

d'appel de Metz ;

Condamne Mme [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, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit septembre deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société Strasbourg évènements

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société Strasbourg Évènements FAIT GRIEF à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR dit que Mme [T] avait droit au statut de cadre à compter de 2012, d'AVOIR fixé à 3 333,33 euros bruts le salaire mensuel auquel la salariée avait droit après reclassification, d'AVOIR prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de la Strasbourg Évènements, de l'AVOIR condamné l'employeur à verser à la salariée les sommes de 49 999,95 euros, majorées des intérêts au taux légal à compter de ce jour à titre de dommages et intérêts en réparation des préjudices subis du fait du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, 31 871,88 euros brut au titre du rappel sur salaire pendant trois ans, ainsi que la somme de 3 187,18 euros brut au titre des congés payés y afférents, majorées des intérêts au taux légal à compter du 09 janvier 2018, 4 999,43 euros bruts à titre de solde sur l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que celle de 499,94 euros au titre des congés payés y afférents, majorées des intérêts au taux légal à compter du 23 septembre 2019, 7 177,02 euros nets à titre de solde sur l'indemnité de licenciement majorée, augmentée des intérêts au taux légal à compter du 23 septembre 2019 ;

1°) ALORS QUE les juges sont tenus d'examiner l'ensemble des éléments soumis à leur examen ; qu'en l'espèce, pour établir que Mme [T] n'avait jamais été en charge du Service Communication et Marketing, la société Strasbourg Évènements faisait valoir et offrait de prouver que durant les années litigieuses, la stratégie et la coordination des opérationnels avaient été confiées à des agences de communication ; qu'à titre d'exemple, la société Strasbourg Évènements relatait que l'organisation de la Foire Européenne de septembre 2015 et du salon de l'habitat avait été prise en charge par l'agence de communication Novembre, laquelle avait réalisé le conseil stratégique et la coordination opérationnelle, le plan de communication globale, l'analyse des problématiques, les réunions de travail périodiques et la direction de création, suivi artistique et graphique (productions n°4 à 6), que lors de la même manifestation en 2015, l'Agence de communication PASSE MURAILLE était en charge de la conception générale de l'évènement (brief client, étude budgétaire, ...), s'occupait des animations du week-end, de la journée famille et du mercredi 9 septembre, du tournage des vidéos lors de l'évènement et de la gestion de l'ensemble du projet (production n° 7), que lors de l'édition 2015 du SALON DE L'HABITAT, c'était l'Agence de Communication elle-même qui était en charge de la Stratégie de la Communication et du Marketing, ainsi que de la coordination opérationnelle et technique (production n° 8), que s'agissant du Salon Chocolat et Gourmandises en novembre 2015 et 2016, Madame [T] n'avait nullement la charge d'organiser ce salon, mais seulement de proposer à la Direction de salon un budget de communication réduit essentiellement à l'achat d'espace et des opérations de distribution de flyers, la création graphique ayant déjà été réalisée par le salon-mère (productions n° 9 et 10) et que, concernant l'édition 2016 du SALON TOURRISSIMO, c'était l'agence de Communication DAGRE qui était en charge de l'élaboration de la stratégie du plan média online (production n° 11) ; qu'en affirmant que les fonctions occupées habituellement par la salariée après le départ de la responsable de service n'étaient pas celles d'un agent de maîtrise, mais d'un cadre responsable de service, sans à aucun moment viser ni analyser, serait-ce sommairement, les éléments de preuve régulièrement versés aux débats par l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE les juges ne peuvent dénaturer les conclusions des parties ; qu'en l'espèce, pour établir que Mme [T] n'avait pas rempli les fonctions de responsable de service et que la baisse des honoraires des prestataires de services n'était pas la conséquence de la prise en charge par la salariée des responsabilités inhérentes à celle d'un responsable de service, la société Strasbourg Évènements faisait valoir que si le budget alloué aux prestataires extérieurs avait considérablement diminué, cette situation était due au fait que de nombreuses tâches avaient été reprises en interne par le service achats (conclusions d'appel p. 18 et production n° 12) ; qu'en relevant, pour dire que la salariée pouvait revendiquer le statut de cadre responsable de service, que l'employeur ne s'expliquait pas sur la baisse du budget consacré aux prestataires extérieurs, lorsqu'il y consacrait des développements spécifiques dans ses écritures, la cour d'appel les a dénaturées et partant, a violé l'article 4 et 5 du code de procédure civile ;

3°) ALORS en tout état de cause QUE lorsque les juges font droit à une demande de requalification conventionnelle formée par un salarié, ce dernier ne peut prétendre qu'au paiement d'un salaire correspondant au salaire minimum conventionnel afférent à la qualification obtenue, sauf à ce qu'il rapporte la preuve qu'il est dans une situation identique à celle d'un autre salarié percevant un salaire supérieur, et qu'il peut ainsi prétendre au même salaire ; qu'en l'espèce, il était constant que la rémunération servie à la salariée en sa qualité d'« Assistante spécialisée au service communication » était supérieure à la rémunération mensuelle minimale conventionnellement garantie pour un cadre « responsable de service » ; que si la cour d'appel a considéré que Mme [T] pouvait prétendre à la qualification de cadre, responsable de service, elle a cependant estimé que Mme [T] ne démontrait pas avoir exercé des fonctions identiques à celles occupées par la salariée à laquelle elle se comparait, de sorte qu'elle ne pouvait prétendre au même salaire que celle-ci ; que dès lors, en condamnant néanmoins la société Strasbourg Évènements à payer à Mme [T] un rappel de salaire au prétexte inopérant que dans le cadre d'une offre de recrutement de « responsable du service marketing et communication », la société Strasbourg Évènements avait proposé un salaire mensuel moyen d'un montant de 3 333,33 euros, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, devenu les articles 1103 et 1014 dudit code.

SECOND MOYEN DE CASSATION

La société Strasbourg Évènements FAIT GRIEF à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR dit que Mme [T] avait droit au statut de cadre à compter de 2012, d'AVOIR fixé à 3 333,33 euros bruts le salaire mensuel auquel la salariée avait droit après reclassification, d'AVOIR prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de la Strasbourg Évènements, de l'AVOIR condamné l'employeur à verser à la salariée les sommes de 49 999,95 euros, majorées des intérêts au taux légal à compter de ce jour à titre de dommages et intérêts en réparation des préjudices subis du fait du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, 31 871,88 euros brut au titre du rappel sur salaire pendant trois ans, ainsi que la somme de 3 187,18 euros bruts au titre des congés payés y afférents, majorées des intérêts au taux légal à compter du 09 janvier 2018, 4 999,43 euros bruts à titre de solde sur l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que celle de 499,94 euros au titre des congés payés y afférents, majorées des intérêts au taux légal à compter du 23 septembre 2019, 7 177,02 euros nets à titre de solde sur l'indemnité de licenciement majorée, augmentée des intérêts au taux légal à compter du 23 septembre 2019 ;

1°) ALORS QUE la cassation à intervenir sur les chefs de dispositifs ayant dit que Mme [T] avait droit au statut de cadre à compter de 2012 et ayant fixé à la somme de 3 333,33 euros bruts le salaire mensuel auquel la salariée avait droit après reclassification entraînera la censure du chef de dispositif ayant prononcé la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de la société Strasbourg Évènements, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE les juges ne peuvent statuer par voie de simple affirmation sans préciser l'origine de leurs constatations ; qu'en affirmant péremptoirement que Mme [T] sollicitait depuis plusieurs années une promotion, et que la société Strasbourg Évènements l'avait laissée supposer qu'elle assumerait ses fonctions de cadre après la réorganisation, sans indiquer de quel(s) élément(s) elle tirait de telles constatations, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE l'employeur ne commet un manquement à son obligation de loyauté que pour autant que les faits qui lui sont reprochés lui sont personnellement imputables ; qu'en l'espèce, pour dire que la société Strasbourg Évènements avait manqué à son obligation de loyauté, la cour d'appel s'est bornée à relever que Mme [T] pouvait légitimement croire que le poste à pourvoir de responsable allait lui être proposé et que son employeur n'avait jamais cherché à la

détromper ; qu'en statuant ainsi, sans constater que l'employeur avait été tenu informé de la « croyance » de la salariée, de sorte qu'il ne pouvait lui être reproché de ne pas avoir cherché à la détromper, lorsqu'au surplus il était constant que Mme [T] n'avait jamais fait acte de candidature pour le poste litigieux, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 devenu 1103 et 1104 et de l'article 1184 devenus 1227 et 1228 du code civil, dans leur rédaction applicable en la cause.

4°) ALORS QUE les juges sont tenus de motiver leur décision ; qu'en l'espèce, pour affirmer que la société Strasbourg événements avait manqué à son obligation de loyauté, la cour d'appel a relevé que Mme [T] avait été informée avant la fin du délai accordé pour candidater au poste de responsable, de ce que suite à la réorganisation, ses conditions contractuelles restaient inchangées, ce dont il résultait qu'il avait été décidé dès décembre 2016 de procéder à un recrutement externe ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si ce n'était précisément pas en raison de l'absence de candidature de la salariée et dans le souci de la rassurer que l'employeur avait pris le soin de lui confirmer que ses conditions contractuelles ne seraient pas modifiées, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°) ALORS QUE les juges ne peuvent statuer par voie de simple affirmation sans préciser l'origine de leurs constatations ; qu'en affirmant par motifs adoptés, que la salariée avait été victime d'un premier burnout en mars 2015 à la suite duquel l'employeur n'avait rien entrepris, ce qui avait entraîné un second burnout de la salariée en novembre 2016, sans préciser sur quelle pièce elle se fondait pour considérer que la salariée avait subi un burnout en raison de ses conditions de travail en mars 2015, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

6°) ALORS en tout état de cause QUE le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur suppose que les manquements de ce dernier à ses obligations présentent une gravité telle qu'elle rende impossible la poursuite du contrat de travail ; qu'en l'espèce, il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que si Mme [T] prétendait qu'elle aurait dû bénéficier du statut cadre depuis 2012, que son employeur avait manqué à son obligation de loyauté en lui laissant croire qu'elle aurait le poste de responsable suite à la réorganisation en 2015, et avait manqué à son obligation de sécurité en ne procédant pas, dès 2015, au recrutement du personnel nécessaire pour alléger sa charge de travail, elle avait attendu le 19 novembre 2017 pour saisir le conseil de prud'hommes ; que, pour prononcer la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, la cour d'appel s'est bornée à relever que le contrat de travail de la salariée avait été suspendu pour maladie entre novembre 2016 et mai 2017, puis à compter du 27 novembre 2017, et que certains des faits reprochés, mais non examinés, se situaient entre mai et novembre 2017 ; qu'en statuant par de tels motifs, sans mieux caractériser que les faits retenus, tous anciens, étaient suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 devenu 1103 et 1104 et de l'article 1184 devenus 1227 et 1228 du code civil, dans leur rédaction applicable en la cause.