9 juillet 2024
Cour d'appel de Besançon
RG n° 23/00316

Chambre Sociale

Texte de la **décision**

Entête

ARRÊT N°

CE/SMG

COUR D'APPEL DE BESANÇON

ARRÊT DU 09 JUILLET 2024

CHAMBRE SOCIALE

Audience publique

du 30 avril 2024

N° de rôle : N° RG 23/00316 - N° Portalis DBVG-V-B7H-ETNE

S/appel d'une décision

du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de DOLE

en date du 27 janvier 2023

Code affaire : 80J

Contestation du motif non économique de la rupture du contrat de travail

APPELANTE

Madame [R] [B], demeurant [Adresse 2]

représentée par Me Elsa FAIVRE-PICON, avocat au barreau du JURA absente et substituée par Me Ludovic PAUTHIER, avocat au barreau de BESANÇON, présent

INTIMES

Monsieur [Z] [K] Es qualité de 'Commissaire à l'exécution du plan' de la SAS [Localité 5] AMBULANCES, demeurant [Adresse 3]

représentée par Me Xavier VALLA, avocat au barreau de BESANÇON, présent

S.A.S. [Localité 5] AMBULANCES, sise [Adresse 1]

représentée par Me Xavier VALLA, avocat au barreau de BESANÇON, présent

CGEA DE [Localité 6], sise [Adresse 4]

n'ayant pas constitué avocat

COMPOSITION DE LA COUR :

Lors des débats du 30 Avril 2024 :

Monsieur Christophe ESTEVE, Président de Chambre

Madame Bénédicte UGUEN-LAITHIER, Conseiller

Mme Florence DOMENEGO, Conseiller

qui en ont délibéré,

Mme MERSON GREDLER, Greffière

Les parties ont été avisées de ce que l'arrêt sera rendu le 9 Juillet 2024 par mise à disposition au greffe.

****

Statuant sur l'appel interjeté le 3 mars 2023 par Mme [R] [B] d'un jugement rendu le 27 janvier 2023 par le conseil de prud'hommes de Dole, qui dans le cadre du litige l'opposant à la société par actions simplifiée Dole Ambulances, à Maître [Z] [K] en qualité de commissaire à l'exécution du plan de la société précitée et à l'Unedic délégation AGS - CGEA de [Localité 6] (l'AGS) a':

- confirmé le statut cadre de Mme [R] [B] à compter du 1er janvier 2018,

- condamné la société [Localité 5] Ambulances à payer à Mme [R] [B] la somme de 572,08 euros à titre de rappel de salaire de l'année 2019 ainsi que celle de 57,21 euros au titre des congés payés afférents,

- condamné la société [Localité 5] Ambulances à payer à Mme [R] [B] la somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

- débouté Mme [R] [B] du surplus de ses demandes,

- condamné la société [Localité 5] Ambulances aux entiers dépens,

Vu les dernières conclusions transmises le 10 octobre 2023 par Mme [R] [B], appelante, qui demande à la cour de :

- réformer le jugement déféré en ce qu'il a :

- condamné la société [Localité 5] Ambulances à lui verser la somme de 572,08 euros à titre de rappel de salaire pour l'année 2019 ainsi que 57,21 euros au titre des congés payés afférents,

- débouté Mme [B] du surplus de ses demandes au titre des rappels de salaire pour les années 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022, sa demande de rappel sur indemnité de licenciement et sa demande de dommages-intérêts,

- mis hors de cause le CGEA de [Localité 6],

- confirmer le jugement déféré pour le surplus,

- fixer les créances de Mme [B] à inscrire au plan de continuation en cours pour la société [Localité 5] Ambulances aux sommes suivantes et la condamner à les payer :

- 7.229,83 euros brut au titre du rappel de salaire pour la période allant du 1er juin au 31 décembre 2018, outre 722,98 euros au titre des congés payés afférents,

- 13.322,99 euros brut au titre du rappel de salaire pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2019, outre 1.332,29 euros au titre des congés payés afférents,

- 10.069,66 euros brut au titre du rappel de salaire pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2020,

- 172,27 euros brut au titre du rappel de salaire pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2021,

- 221,16 euros brut au titre du rappel de salaire pour la période allant du 1er janvier au 24 mars 2022,

- 7.045,13 euros au titre du rappel sur l'indemnité légale de licenciement,

- 30.000 euros au titre des dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

- 2.500 euros HT au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- juger que le CGEA garantira le paiement des créances salariales et accessoires,

- débouter la société [Localité 5] Ambulances de toute demande, fin ou conclusions plus ample ou contraire,

- condamner la société [Localité 5] Ambulances aux entiers dépens,

Vu les dernières conclusions transmises le 11 juillet 2023 par la société [Localité 5] Ambulances (exerçant sous le nom commercial Jussieu Secours [Localité 5]), intimée, qui forme un appel incident et demande à la cour de :

- infirmer le jugement entrepris, en ce qu'il a confirmé :

- le statut de cadre de Mme [R] [B],

- sa condamnation à verser à Mme [R] [B] la somme de 578,08 euros à titre de rappel de salaires de l'année 2019 et 57,21 euros à titre de congés payés afférents,

- sa condamnation à verser à Mme [R] [B] la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

A TITRE PRINCIPAL

- dire que Mme [R] [B] ne disposait pas d'une reconnaissance contractuelle d'un statut cadre,

- dire que Mme [R] [B] n'exerçait pas effectivement des fonctions d'encadrement au sein des sociétés [Localité 5] Assistance et [Localité 5] Ambulances,

- dire que Mme [R] [B] ne saurait percevoir des rappels de salaires minima conventionnels sur la base d'un statut cadre,

A TITRE SUBSIDIAIRE

- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il l'a condamnée à verser à Mme [R] [B] la somme de 572,68 euros brut à titre de rappel de salaire 2019 et 57,21 euros brut à titre de congés payés afférents,

- en tout état de cause, condamner à hauteur d'appe1 Mme [R] [B] à lui verser la somme de 1.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens,

Vu la constitution en date du 21 mars 2023 de Maître [Z] [K] en qualité de commissaire à l'exécution du plan de la société [Localité 5] Ambulances, autre intimé, qui n'a pas conclu,

Vu l'absence de constitution de l'AGS, autre intimée, étant précisé que la déclaration d'appel ayant été signifiée à sa personne le 2 juin 2023, le présent arrêt sera réputé contradictoire,

Vu l'ordonnance de clôture en date du 12 mars 2024,

SUR CE

Exposé du litige

EXPOSE DU LITIGE

Mme [R] [B] a été engagée par la société à responsabilité limitée Ambulances [Localité 5] Assistance à compter du 1er février 1997 sous contrat à durée indéterminée à temps plein en qualité de conducteur ambulancier, 1er degré - groupe 9 au coefficient 140V.

Par avenant au contrat de travail signé le 1er septembre 2001, ce dernier a été modifié à la suite de la mise en 'uvre et de l'extension de l'accord-cadre du 4 mai 2000, le SMPG (Salaire Minimum Professionnel Garanti) étant substitué au salaire brut de l'intéressée.

Selon avenant du 22 décembre 2014, non signé, il lui a été confié à compter du 1er janvier 2015 les fonctions d'employée de service administratif, groupe 66, coefficient 125.

Selon la salariée, elle a occupé à compter du mois de janvier 2017 un poste de cadre, qualification responsable service administratif, ce que conteste l'employeur.

Cette classification revendiquée par la salariée a été portée sur ses bulletins de paie à partir du mois de novembre 2018, à savoir statut cadre, le groupe 1 et le coefficient 100 étant mentionnés à compter du bulletin de paie du mois de janvier 2020.

A compter du 15 janvier 2020, Mme [R] [B] a été placée en arrêt de travail pour maladie et n'a jamais repris son poste.

Le 1er juin 2020, le contrat de travail de Mme [B] a été transféré à la société [Localité 5] Ambulances en application de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Considérant ne pas avoir perçu le salaire minimum conventionnel applicable à sa classification de cadre ni bénéficié intégralement de ses droits à maintien du salaire durant son arrêt maladie, Mme [R] [B] a saisi le 21 juin 2021 le conseil de prud'hommes de Dole de la procédure qui a donné lieu au jugement entrepris.

Entre-temps, le tribunal de commerce de Lons-le-Saunier a ouvert le 8 octobre 2021 une procédure de redressement judiciaire à l'égard de la société [Localité 5] Ambulances puis par jugement du 8 avril 2022, il a arrêté le plan de redressement de la société [Localité 5] Ambulances, Maître [Z] [K] étant nommé en qualité de commissaire à l'exécution du plan.

Le juge-commissaire a autorisé la suppression du poste de responsable administrative de Mme [B] et l'engagement à son égard d'une procédure de licenciement pour motif économique. Deux propositions de reclassement (auxiliaire ambulancier et ambulancier) lui ont été faites, qu'elle a refusées.

Dans ces conditions, il a été procédé à la rupture de son contrat de travail pour motif économique et Mme [B] a accepté le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle, quittant ainsi les effectifs de la société à compter du 24 mars 2022.

Motivation

MOTIFS

1- Sur la classification de la salariée au statut cadre':

C'est par des motifs pertinents que la cour adopte que les premiers juges ont retenu que Mme [B] était en droit de revendiquer le statut de cadre à compter du 1er janvier 2018.

En effet, indépendamment des fonctions réellement exercées par la salariée, la volonté claire et non équivoque de son employeur de lui reconnaître le statut de cadre, à tout le moins à compter de cette date, résulte de plusieurs éléments concordants, parmi lesquels':

- l'attestation circonstanciée de son ancien employeur (avant le transfert légal de l'entreprise), M. [Z] [D], peu important à cet égard que celui-ci et Mme [B] aient entretenu une relation intime par le passé, une telle circonstance ne suffisant pas à remettre en cause la valeur probante de son témoignage';

- la mention de cadre service administratif sur les bulletins de paie à compter de celui du mois de janvier 2017';

- l'octroi d'une prime d'ancienneté cadre à compter du mois de février 2017';

- les cotisations versées aux caisses de retraite des cadres (APEC, etc...) et à la mutuelle cadre April mentionnées sur les bulletins de paie à compter du mois de janvier 2017';

- l'adhésion au contrat de prévoyance SwissLife à compter du 1er janvier 2018 et les cotisations relatives à la prévoyance et à la mutuelle cadre SwissLife prélevées sur le salaire à compter du mois de février 2018.

Dès lors, l'appel incident de la société [Localité 5] Ambulances ne peut prospérer et le jugement entrepris sera confirmé de ce chef.

2- Sur les demandes de rappel de salaires fondées sur le salaire minimum conventionnel applicable au statut cadre de la salariée':

C'est par des motifs pertinents que la cour adopte que les premiers juges ont condamné la société [Localité 5] Ambulances à payer à Mme [R] [B] la somme de 572,08 euros à titre de rappel de salaire de l'année 2019 ainsi que celle de 57,21 euros au titre des congés payés afférents et débouté la salariée du surplus de ses demandes.

En effet, il est rappelé que la relation de travail est régie par la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, en particulier par l'accord du 30 octobre 1951 relatif aux ingénieurs et cadres constituant l'annexe IV de la convention précitée.

Les premiers juges ont fait application de cet accord, qui dispose':

- en son article 5':

«'L'ancienneté dans un emploi de la catégorie ingénieur ou cadre donne lieu aux majorations suivantes de la rémunération minimale professionnelle garantie :

- 5 % après 5 ans d'ancienneté dans la catégorie ;

- 10 % après 10 ans d'ancienneté dans la catégorie ;

- 15 % après 15 ans d'ancienneté dans la catégorie.

Pour les techniciens ou agents de maîtrise promus ingénieurs ou cadres, il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans la catégorie « Techniciens et agents de maîtrise » pour la moitié de sa durée, sans qu'il puisse en résulter une majoration de la rémunération garantie supérieure à 5 %.

Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau joint à la présente convention collective nationale annexe sont valables dans un établissement ou une partie d'établissement dont l'horaire de travail comporte 39 heures par semaine ou 169 heures par mois. Elles varient conformément aux dispositions légales en fonction de l'horaire de travail de l'établissement ou de la partie d'établissement auquel les ingénieurs ou cadres sont rattachés et qui leur est appliqué de façon régulière.

Il n'est pas tenu compte des dépassements individuels d'horaires nécessités par les fonctions de l'intéressé, ces dépassements étant compris forfaitairement dans les rémunérations minimales professionnelles garanties.'»

- en son article 6':

«'1° Modalités de rémunération. - Les entreprises sont libres de conserver ou d'adopter toutes les formes de rémunération : salaire mensuel, primes de fin d'année, primes au rendement ou à la production, pourcentages sur le chiffre d'affaires, commissions, avantages en nature, etc.

Les dispositions spéciales des contrats particuliers, notamment dans le cas de rémunérations à la commission ou au

pourcentage, demeurent valables sous la seule réserve que les dispositions prévues au paragraphe 2° ci-dessous soient observées.

2° Rémunérations annuelles garanties. - Tout agent de la catégorie « Ingénieurs et cadres » doit obligatoirement recevoir une rémunération globale annuelle au moins égale à la rémunération annuelle garantie correspondant au groupe de la nomenclature dans lequel il a été classé, à son ancienneté dans le groupe et à son lieu de travail (tableau joint à la présente convention collective nationale annexe).

Pour l'application de cette disposition, la rémunération globale annuelle à prendre en considération comprend tous les éléments de la rémunération, à la seule exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant un caractère bénévole exceptionnel.

Il est précisé en outre que, dans le cas particulier où certains agents sont tenus d'habiter, pour les besoins du service, dans des logements fournis par l'employeur, l'avantage en nature lié au contrat de travail que constitue le logement ne doit pas être compris dans la rémunération globale annuelle à prendre en considération.

La rémunération totale annuelle d'un ingénieur ou cadre peut dépasser la rémunération annuelle garantie correspondant à son groupe et à son ancienneté, qui constitue un minimum. Ce dépassement est obligatoire lorsqu'il y a lieu de rémunérer un surcroît de valeur professionnelle ou de tenir compte d'un surcroît de responsabilité par rapport aux emplois types du même groupe.

Le dépassement peut résulter de la fixation d'une rémunération effective totale supérieure à la rémunération annuelle garantie ou du jeu normal de clauses prévoyant une rémunération variable (commissions, pourcentages, etc.).'».

En application de ces dispositions conventionnelles, les premiers juges ont retenu que la prime d'ancienneté et la prime de garde professionnelle étaient comprises dans le calcul de la rémunération à prendre en compte, c'est-à-dire dans l'assiette de comparaison.

Mme [B] admet expressément que nonobstant une jurisprudence contraire en l'absence de dispositions conventionnelles (par exemple': Soc. 25 octobre 2023 n° 22-20.387), sa prime d'ancienneté doit être incluse «'pour la détermination du respect du salaire minimum conventionnel'».

Elle soutient en revanche que sa prime de garde professionnelle doit être exclue de l'assiette de comparaison, considérant que ladite prime compenserait le caractère contraignant du travail réalisé et ne correspondrait donc pas à l'exception visée à l'avant dernier alinéa de l'article 12.2 de l'accord du 4 mai 2000 dans la mesure où, selon elle, il ne s'agirait pas de tâches complémentaires.

L'article 12.2 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié, intitulé «'règles de comparaison'», prévoit':

«'Pour comparer le salaire effectif et le salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) seuls sont pris en compte :

' le salaire de base (cf. article 3 ci-dessus),

' l'indemnité différentielle de réduction du temps de travail pour la période pendant laquelle elle est attribuée,

à l'exclusion de la rémunération afférente aux heures supplémentaires ainsi que de tous les éléments de rémunération ayant le caractère de primes, quelle qu'en soit la nature (mensuelle ou à versement différé), et/ou de gratification.

Toutefois, lorsqu'une prime d'ancienneté -figurant sur une ligne distincte du bulletin de paye- a été créée à l'initiative de l'employeur, celle-ci est prise en compte pour comparer le salaire effectif au montant du salaire mensuel professionnel garanti correspondant à la tranche d'ancienneté du salarié concerné.

De la même façon, lorsque l'exécution des tâches complémentaires ou liées aux activités annexes se traduit par l'attribution d'une prime spécifique -figurant sur une ligne distincte du bulletin de paie-, celle-ci est prise en compte pour comparer le salaire effectif au montant du salaire mensuel professionnel garanti.

En outre, le salaire effectif à comparer au SMPG ne comprend pas les indemnités conventionnelles au titre du travail des jours fériés et des dimanches, les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais et ainsi que celles visées aux articles 2 b) et 3.1 a) du présent accord-cadre.'»

Contrairement à l'argumentaire de la salariée, la prime de garde professionnelle, comme sa dénomination l'indique, correspond à des tâches supplémentaires et entre dès lors dans le champ de l'exception prévue par l'avant-dernier alinéa de ce texte.

C'est donc à bon droit que les premiers juges ont inclus la prime de garde professionnelle dans l'assiette de comparaison.

Les calculs détaillés effectués par les premiers juges (pages 8 et 9 du jugement) n'étant pas autrement critiqués, le jugement déféré sera confirmé de ces chefs.

3- Sur le rappel d'indemnité légale de licenciement':

Mme [B] voyant sa demande de rappel de salaire rejetée, elle ne peut qu'être déboutée, par voie de conséquence, de sa demande tendant au paiement d'un rappel d'indemnité légale de licenciement à ce titre, la décision déférée étant également confirmée de ce chef.

4- Sur la demande en dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail':

C'est par des motifs pertinents que la cour adopte que les premiers juges ont débouté Mme [B] de sa demande en dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, la déloyauté de l'employeur n'étant pas caractérisée et la salariée ne justifiant d'aucun préjudice lié à cette prétendue déloyauté.

Le jugement déféré sera aussi confirmé de ce chef.

5- Sur la mise hors de cause de l'AGS':

Mme [B] critique la décision attaquée en ce qu'elle a mis hors de cause le CGEA de [Localité 6] (l'AGS).

En application de l'article L. 3253-8 du code du travail, l'AGS doit sa garantie pour les créances salariales antérieures à l'ouverture de la procédure collective.

Il convient donc d'infirmer le jugement déféré sur ce point et, statuant à nouveau, de dire n'y avoir lieu de mettre hors de cause l'AGS et de dire que celle-ci garantira les créances salariales allouées à Mme [B] aux termes du présent arrêt.

6- Sur les frais irrépétibles et les dépens':

La décision attaquée sera confirmée en ce qu'elle a statué sur les frais irrépétibles et les dépens de première instance.

Il n'y a pas lieu de faire application de l'article 700 du code de procédure civile à hauteur d'appel.

La société [Localité 5] Ambulances, qui reste débitrice de Mme [B] et voit son appel incident rejeté, supportera les dépens d'appel.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt réputé contradictoire mis à disposition au greffe,

Confirme, en ses dispositions frappées d'appel, le jugement entrepris, sauf en ce qu'il a mis hors de cause le CGEA de [Localité 6] (l'AGS)';

Statuant à nouveau sur ce point,

Dit n'y avoir lieu de mettre hors de cause l'AGS et dit que le CGEA de [Localité 6] (l'AGS) garantira les créances salariales allouées à Mme [R] [B] aux termes du présent arrêt';

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile à hauteur d'appel';

Condamne la société [Localité 5] Ambulances aux dépens d'appel.

Ledit arrêt a été prononcé par mise à disposition au greffe le neuf juillet deux mille vingt quatre et signé par Christophe ESTEVE, Président de chambre, et Mme MERSON GREDLER, Greffière.

LA GREFFIÈRE, LE PRÉSIDENT DE CHAMBRE,