



RAPPORT DE Mme SALOMON, CONSEILLÈRE

Arrêt n° 5 du 10 janvier 2024 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 22-19.857

Décision attaquée : Cour d'appel de Colmar du 07 juin 2022

**la société Compagnie des transports
strasbourgeois
C/
Mme [C] [T]**

Ce rapport contient une proposition de rejet non spécialement du second moyen.

1 - Rappel des faits et de la procédure

Suivant contrat du 10 avril 2012 à effet au 18 juin suivant, la société Compagnie des transports strasbourgeois a engagé Mme [T] épouse [K] en qualité de responsable d'unité de production avec reprise d'ancienneté au 1^{er} décembre 1992. La salariée a été nommée responsable de l'unité contrôle sûreté à compter du 1^{er} septembre 2016.

La relation contractuelle était régie par la convention collective nationale des réseaux de transport public de voyageurs du 11 avril 1986.

La salariée a été licenciée pour insuffisance professionnelle le 18 janvier 2018 et a saisi la juridiction prud'homale le 12 novembre 2018.

Par jugement du 23 février 2021, le conseil de prud'hommes de Strasbourg l'a déboutée de l'ensemble de ses demandes et a rejeté la demande formée par l'employeur au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le 7 juin 2022, la cour d'appel de Colmar a infirmé cette décision, sauf en ce qu'elle avait débouté la salariée de ses demandes de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire et de rappel de prime au titre de l'année 2018 et, statuant à nouveau, a :

- dit le licenciement de l'intéressée dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- condamné l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'un rappel de prime pour l'année 2017,
- ordonné la remise par l'employeur d'un bulletin de salaire rectifié,
- confirmé le jugement pour le surplus,
- condamné l'employeur au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Déclaration de pourvoi de la société du 4 août 2022

MA du 2 décembre 2022 (3 500 euros demandés au titre de l'art. 700 du CPC)

MD du 17 janvier 2023 (3 500 euros réclamés sur ce fondement)

La procédure apparaît régulière

2 - Analyse succincte des moyens

Le pourvoi comprend deux moyens. Le premier fait grief à l'arrêt de dire le licenciement de la salariée dépourvu de cause réelle et sérieuse, de condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts à ce titre et d'ordonner la remise d'un bulletin de paie rectifié, alors :

- 1) que les dispositions de l'article 17 de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs énonçant que « les agents titulaires ne peuvent être licenciés que pour faute grave sur avis motivé du conseil de discipline » ne sont applicables qu'en cas de licenciement pour motif disciplinaire ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article précité ;
- 2) que si la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs comporte des dispositions portant sur le licenciement disciplinaire (articles 17 et 49), le licenciement économique (article 58) ou la rupture du contrat « par suite de réforme (régime CAMR), d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou d'incapacité à la conduite reconnue » (article 62), ces dispositions n'ont pas pour effet de limiter les causes de licenciement à ces seuls motifs ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles susvisés.

Le second moyen fait grief à l'arrêt de condamner l'employeur au paiement d'un rappel de prime pour l'année 2017 et d'ordonner la remise d'un bulletin de paie rectifié, alors « que lorsque le droit à une rémunération variable résulte du contrat de travail, et à défaut d'accord entre l'employeur et le salarié sur le montant de cette rémunération, il incombe au juge de la déterminer en fonction des critères visés au contrat de travail, des accords conclus les années précédentes et des éléments de la cause, sans pouvoir se borner à allouer au salarié le montant maximum de la

prime ; qu'en se bornant à retenir, à défaut de justification par l'employeur des pondérations retenues, un niveau d'atteinte des objectifs de 100%, au titre de la prime pour l'année 2017, la cour d'appel a violé l'article 1134, devenu les articles 1103 et 1104, du code civil

3 - Identification des points de droit faisant difficulté à juger

Cas de licenciement prévus par la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs - Prime variable –

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

Sur le premier moyen :

Des dispositions conventionnelles peuvent restreindre le droit de licencier à des causes déterminées (Soc. 3 février 1993, n°91-42.409, Bull. V N° 33, 7 novembre 1995, n°92-40409, Bull. V n°289, 29 septembre 2009, n°07-43.431, Bull. V n°208), pourvu qu'elle ne rendent pas impossible la rupture du contrat de travail (Soc. 10 juillet 2002, n°00-41.496, Bull. V n°236). Elles peuvent également assortir le licenciement de conditions ou de formalités particulières telles que la saisine préalable d'un conseil de discipline ou de tout autre organisme chargé de donner un avis sur la mesure envisagée (Soc. 28 mars 2000, n°97-43.411, Bull. V n°136, 31 janvier 2006, n°03-43.300, Bull. V n°45, 16 septembre 2008, n°07-41.532, Bull. V n°159, 8 septembre 2021, n°19-15.039, publié) ou la recherche préalable d'autres solutions (Soc. 17 décembre 2014, n°13-22.890, Bull. V n°301).

La méconnaissance par l'employeur de ces stipulations prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (Soc. 25 mars 2009, n°07-44.748, Bull. V n°84, 24 mars 2010, n°09-40.095, 26 septembre 2012, n°11-18783, Bull. V n°245).

La Cour opère un contrôle lourd sur l'interprétation faite par les juges du fond d'une convention collective ou d'un accord collectif. Ainsi, selon le commentaire au Rapport annuel de l'arrêt rendu le 23 octobre 2015 en Assemblée plénière (n 13-25.279, Bull. Ass. Plén, n°6) : « *La convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte. La Cour de cassation exerce un contrôle lourd sur cette interprétation afin d'assurer une unité d'application* ». Cette règle a été reprise par la chambre sociale (Soc. 25 mars 2020, n°18-12.467, publié, Soc. 14 avril 2021, n°20-16.548).

En l'occurrence, la convention collective nationale des réseaux de transport public de voyageurs du 11 avril 1986, étendue par arrêté du 25 janvier 1993, prévoit :

- Chapitre I : Embauchage

Titulaires : Article 17 :

Les titulaires sont des agents qui, ayant accompli dans les conditions satisfaisantes le stage réglementaire de douze mois et subi avec succès la visite médicale pour vérification d'aptitude physique à l'emploi sollicité, sont admis dans le cadre du personnel permanent de l'entreprise. (...)

Sauf les cas visés à l'article 58 ci-après, les agents titulaires ne peuvent être licenciés que pour faute grave et sur avis motivé du conseil de discipline.

Chapitre V - Maladie, maternité, accident et inaptitude

Section IV - Inaptitude

Article 46 -

Le risque inaptitude à la conduite est couvert selon les modalités fixées par l'accord du 24 septembre 1980 instituant un régime de prévoyance inaptitude à la conduite (IPRIAC) étendu par arrêté du 30 mai 1984.

Chapitre VI - Discipline générale

L'article 49 énumère les sanctions des premier et deuxième degrés, dont le licenciement avec indemnité (conforme aux textes en vigueur) et la révocation (ou licenciement sans indemnité).

Sauf révocation de plein droit, les sanctions du deuxième degré doivent être prises après avis motivé du conseil de discipline.

L'article 51 fixe la composition du conseil de discipline.

Chapitre VII - Conditions de rupture du contrat de travail

Modification des conditions d'exploitation - Article 56

Démission -Article 57

Licenciement collectif -Article 58

en cas de modification des conditions d'exploitation rendant indispensable une réduction du personnel.

Enfin, les articles 60 à 62 sont relatifs, respectivement, aux indemnités de licenciement en cas de licenciement collectif (60), en cas de licenciement autre que collectif (61) et d'indemnité de départ à la retraite (62).

Si la chambre a déjà eu à se prononcer sur l'avis ou la composition de la commission de discipline (Soc. 18 mai 2011, n°09-72.787, Bull. V n°115, 16 janvier 2013, n°11-22.584, 26 janvier 2016, n°14-17.996, Bull. V n°14, 7 décembre 2022, n°21-14.484), la question qui nous est soumise est inédite.

Après avoir rappelé notre jurisprudence selon laquelle les conventions collectives peuvent limiter les causes de rupture, et cité les articles 17, 49 et 62 de la convention collective, la cour d'appel a retenu :

« La cour observe qu'aucun élément, tiré de la convention en son ensemble et de l'article 17 en particulier, disposition rédigée en des termes clairs et précis, ne permet d'interpréter cette disposition en ce qu'elle s'appliquerait uniquement aux licenciements fondés sur un motif disciplinaire.

Il résulte de la convention collective, qui constitue en faveur des agents titulaires une limitation du droit de licencier, qu'il n'est pas envisagé de rupture du contrat de travail pour un autre motif que disciplinaire, économique (licenciement collectif) ou pour inaptitude, cette situation étant la contrepartie d'une longue période de stage, ou période d'essai, de douze mois avant toute titularisation.

Mme [K], licenciée pour insuffisance professionnelle, l'a en conséquence été en violation des termes de l'article 17 de la convention collective.

Ainsi, le licenciement de Mme [K] est sans cause réelle et sérieuse (...). »

Le demandeur au pourvoi soutient que, si un licenciement disciplinaire ne peut être prononcé que pour faute grave, l'article 17 de la convention n'interdit pas le

prononcé d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse pour un motif non disciplinaire. Il relève que l'article 62 prévoit qu'une « *indemnité égale à la rémunération d'une journée par année de présence dans l'entreprise est versée à tout agent ayant moins de dix ans d'ancienneté partant à la retraite ou quittant l'entreprise par suite de réforme (régime CAMR), d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou d'inaptitude à la conduite reconnue* » et invoque l'article 5 de l'annexe II et l'article 2 de l'annexe VII de la convention.

L'article 5 de l'annexe II relative aux agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs concerne le préavis de cette catégorie du personnel, à laquelle n'appartient pas l'intéressé (des dispositions analogues existant toutefois pour les cadres).

L'annexe VII comprend un recueil de différents textes non intégrés à la convention, dont l'accord du 28 juin 1993 relatif aux diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à point qui traite des conséquences de la suspension, de l'invalidation ou de l'annulation du permis de conduire sur le contrat de travail :

Article 2

1. La suspension, l'invalidation ou l'annulation du permis de conduire n'entraînent pas, en tant que telles, la rupture automatique du contrat de travail du salarié, à condition que celui-ci ait immédiatement informé son employeur de la mesure dont il a fait l'objet, à savoir le premier jour de travail suivant celui où la mesure lui a été officiellement notifiée.

2. Une concertation doit s'engager entre l'employeur et le salarié afin qu'ils examinent ensemble la situation (...)

3. A défaut de suspension du contrat de travail, ou à défaut de reclassement, il appartient à l'employeur de mettre en oeuvre la procédure de licenciement.

4. En cas de licenciement, le salarié perçoit les indemnités de licenciement conformément aux dispositions légales ou conventionnelles, à l'exclusion de toute indemnité compensatrice de préavis, dans la mesure où le salarié se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses activités professionnelles pendant cette période.

5. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables en cas de suspension ou de retrait du permis de conduire pour inaptitude physique à la conduite.

6. Les dispositions du présent article ne sont pas exclusives de l'exercice de son pouvoir disciplinaire par l'employeur et de l'application des dispositions relatives au droit du licenciement.

La chambre a admis la possibilité d'un licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, en approuvant la cour d'appel qui s'était fondée, d'une part, sur le fait que la convention collective prévoyait la possibilité d'un licenciement pour inaptitude à la conduite en instituant dans ce cas le versement d'une indemnité spéciale (art 62) et, d'autre part, sur l'existence de dispositions visant ce cas de figure dans un accord d'entreprise du 28 juin 1995 (obligation de rechercher un aménagement du poste avant d'avoir recours au licenciement) :

- « *Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. [X] a été engagé en qualité de conducteur receveur par la Société des transports urbains valentinois (STUV) le 2 mai 1977 ; qu'il a été déclaré inapte à la reprise de son poste de travail par le médecin du travail le 21 septembre 2004 après deux visites, puis apte à un poste sans conduite le 14 octobre 2004 ; qu'ayant été licencié le 27 octobre 2004 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, il a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement et obtenir le règlement de diverses sommes ;*

Sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir rejeté sa demande tendant à voir déclarer son licenciement nul et obtenir le paiement de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1° / qu'en application du dernier alinéa de l'article 17 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs les agents titulaires ne peuvent être licenciés que pour faute grave et sur avis motivé du conseil de discipline ; que l'exposant, agent titulaire, a été licencié pour inaptitude sans qu'aucune faute grave ne lui ait été reprochée ; qu'en affirmant que la convention collective n'interdisait pas le licenciement dans cette hypothèse, la cour d'appel a violé l'article 17 précité ;

2° / que les dispositions et les stipulations conventionnelles applicables sont celles en vigueur à la date de rupture du contrat ; qu'en se référant à des dispositions et à des stipulations qui, selon elle, n'étaient plus applicables à la date de la rupture intervenue le 27 octobre 2004, la cour d'appel a encore violé ledit article 17 de la convention collective, ensemble son article 62 et l'accord du 24 septembre 1980 ;

3° / qu'un salarié ne peut valablement renoncer aux droits qui résultent d'une convention collective et qu'il ne peut être dérogé aux dispositions d'une convention collective, sauf dans un sens plus favorable au salarié ; qu'en considérant que les parties avaient admis implicitement qu'un licenciement pouvait intervenir en dehors des hypothèses prévues par la convention collective, la cour d'appel a violé l'article L. 132-4 s du code du travail ensemble l'article 17 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs :

Mais attendu d'abord que si les conventions et accords collectifs de travail peuvent limiter les possibilités de licenciement de l'employeur à des causes qu'ils déterminent, le licenciement prononcé pour un motif autre que ceux conventionnellement prévus n'est pas nul mais seulement dépourvu de cause réelle et sérieuse, en l'absence de dispositions conventionnelles prévoyant expressément la nullité dans une telle hypothèse ;

Attendu ensuite que la cour d'appel a exactement décidé que la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs avait envisagé que l'invalidité et l'inaptitude à la conduite puissent aboutir à la rupture du contrat de travail ; que le moyen n'est pas fondé » (Soc. 25 mars 2009, n°07-44.748, publié)

La formation dira si la cour d'appel a correctement interprété l'article 17 de la convention collective (1^{ère} branche) et écarté à juste titre la possibilité de prononcer un licenciement pour insuffisance professionnelle (2^{ème} branche).

Sur le second moyen :

Les objectifs fixés au salarié et conditionnant la partie variable de sa rémunération peuvent être fixés par l'employeur de manière unilatérale si le contrat de travail le prévoit, ce que la cour d'appel a constaté en l'espèce. L'employeur peut ne pas verser la prime si les conditions requises font défaut.

Selon une jurisprudence constante, lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments détenus par l'employeur celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire (Soc. 18 décembre 2001, n°99-43.538, Bull. V n°389, 1^{er} mars 2017, n°15-28.198). Le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa

rémunération a été effectué conformément aux modalités prévues par le contrat de travail (Soc. 18 juin 2008, n°07-41.910, Bull. V n°134), cette solution s'appliquant également en matière de rémunération variable (Soc. 1^{er} mars 2017 précité).

En l'occurrence, les motifs de l'arrêt sont les suivants :

« Au titre de l'année 2017, la société Cts a retenu, le 22 janvier 2018, que Mme [K] avait rempli 50% des objectifs qui lui avaient été fixés, soit 15/30 pour l'objectif 1 « évolution de l'encadrement Ucs recentrage coeur métier », 25/50 s'agissant de l'objectif 2 « mise en oeuvre du contrat perf » et 10/20 en ce qui concerne l'objectif 3 « optimisation des activités sécurité/sûreté » et lui a versé une prime de 50%.

La cour constate que chacun des objectifs est détaillé en sous-thèmes et sous-rubriques et que les entretiens annuels portent notamment sur l'appréciation des résultats de l'année écoulée, le compte-rendu d'entretien reprenant les explications données au salarié sur les écarts entre la pondération prévue objectif par objectif et l'atteinte pondérée desdits objectifs ainsi que les commentaires qui ont été apportés. Or, pour la prime due au titre de l'année 2017, Mme [K] n'a pas eu d'entretien d'appréciation et n'a pas eu connaissance de la méthode retenue pour évaluer les pondérations retenues, le document daté du 22 janvier 2018 par la société Cts ne motivant pas les pondérations, ne mentionnant aucun commentaire explicatif.

La société Cts n'apporte pas plus d'élément objectif devant la cour de nature à justifier les pondérations retenues.

Or, il résulte des comptes-rendus d'entretiens d'appréciation et professionnel de Mme [K] qu'elle a rempli 100% des objectifs pour les années 2012, 2013, 2014, 95% en 2015 et 110% en 2016 et du document en date du 22 janvier 2018 produit par la société Cts que Mme [K] est la seule salariée du pôle Ucs à obtenir une pondération de 50%, sept salariés ayant une pondération globale de 100%, trois salariés de 110% et un salarié de 125%.

Mme [K] justifie avoir rédigé le plan de performance contrôle intervention, un volet organisationnel et un livret méthode et consigne contrôle.

Le plan de performance contrôle, dont la mise en oeuvre constituait son objectif 2 pour 50% de pondération a par ailleurs été validé par le Chsct et le comité d'entreprise et mis en application, M. [H] [M] attestant des résultats positifs de ce plan dans son attestation.

Mme [K] produit également des échanges de mails au cours de l'année 2017 montrant que la qualité de son travail était reconnue par sa hiérarchie.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la cour retient que c'est à tort que la société Cts a versé 50% de la prime de base de 7% à Mme [K]. »

Contrairement à ce que soutient la prémisse du moyen, l'employeur avait défini unilatéralement les objectifs pour l'année 2017, ce que l'arrêt n'a pas remis en cause. Sous couvert du grief non fondé de violation de la loi, le moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine, par les juges du fond, de la portée des éléments produits par l'employeur pour justifier d'une atteinte partielle par la salariée des objectifs qui lui avaient été fixés. Le rejet non spécialement motivé de ce moyen est proposé.