

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 1 décembre 2009

N° de pourvoi: 07-44010

Non publié au bulletin

Cassation partielle

M. Blatman (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 4 octobre 1995 en qualité de chef de magasin, statut agent de maîtrise, par la société Castorama, est devenu directeur gestion logistique (DGL) catégorie cadre du magasin de Mandelieu le 1er septembre 1998, de celui de Vitrolles le 1er octobre 2000 puis de celui de Plan de Campagne le 1er septembre 2002 ; qu'un avenant à effet du 1er septembre 1998 à son contrat de travail stipulait, d'une part, que sa rémunération était forfaitaire et indépendante du temps consacré effectivement aux fonctions, d'autre part, qu'il était soumis à une clause de mobilité géographique ; que par courrier du 30 août 2004 l'employeur a convoqué l'intéressé pour le 7 septembre 2004 en vue d'un entretien préalable à son éventuel licenciement, et lui a notifié sa mise à pied à titre conservatoire ; que M. X... a été licencié par courrier du 10 septembre 2004 pour cause réelle et sérieuse, en raison de sa mésentente avec l'équipe dont il faisait partie et de son refus de mutation, la même lettre lui notifiant la fin de sa mise à pied conservatoire et la dispense d'exécution de son préavis ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes liées à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail ;

Sur le second moyen du pourvoi principal du salarié :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement abusif et vexatoire, alors selon le moyen que tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; qu'en rejetant sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif et vexatoire sans aucunement motiver sa décision de ce chef, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de motifs en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que l'arrêt, en dépit de la formule générale du dispositif qui "débout les parties de leurs demandes plus amples ou contraires", n'a pas statué sur le chef de demande relatif aux dommages intérêts pour licenciement vexatoire ou abusif, dès lors qu'il ne résulte pas des motifs de la décision, que la cour d'appel l'ait examiné ; que l'omission de statuer pouvant être réparée par la procédure prévue à l'article 463 du code de procédure civile, le moyen n'est pas recevable ;

Et sur le pourvoi incident de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le licenciement du salarié était dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que la mécontente peut constituer une cause de licenciement si elle repose objectivement sur des faits imputables au salarié ; que le fait d'avoir assorti la convocation à l'entretien préalable d'une mise à pied conservatoire ne prive pas l'employeur, à l'issue de cet entretien et après avoir examiné tous les éléments en sa possession, de prononcer un licenciement pour mécontente s'il décide simultanément de lever la mesure de mise à pied et de la rémunérer intégralement ; qu' en considérant dès lors que la mise à pied conservatoire dont avait fait l'objet M. X... aurait nécessairement conféré un caractère disciplinaire au licenciement dont celui-ci a fait l'objet, cependant que la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, indiquait formellement que la mise à pied était levée et qu'elle serait intégralement rémunérée, la cour d'appel a violé par fausse application les articles L. 122 14 3 et L. 122 41 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, après avoir cité les termes de la lettre de licenciement qui rompait le contrat de travail du salarié au double motif pris d'une mécontente avec l'équipe dont il faisait partie et de son refus de mutation, a relevé, d'une part, que l'intéressé s'était vu notifier sa mise à pied conservatoire en même temps que sa convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement, d'autre part, que la lettre de licenciement visait un comportement considéré comme fautif par l'employeur ; qu'elle a pu en déduire, nonobstant la levée de la mise à pied à titre conservatoire dans la lettre de licenciement, que la résiliation du contrat de travail par l'employeur présentait un caractère disciplinaire et, de la sorte reposait sur des faits dont les juges du fond ont constaté qu'ils étaient prescrits ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal, qui est recevable :

Vu l'article L. 212 15 3 du code du travail devenu l'article L. 3121 45, dans sa rédaction alors applicable ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'un rappel d'heures supplémentaires et de repos compensateurs afférents, la cour d'appel retient, d'abord, qu'il relevait en sa qualité de directeur d'une entité fonctionnelle logistique transport informatique, de la catégorie de cadres concernés par le forfait jours prévu à l'accord d'entreprise comme représentant un travail non lié à la réalisation de tâches pré-identifiées et définies de façon limitative ; ensuite, que n'étant pas soumis à un système de contrôle des horaires et exerçant ses fonctions avec une autonomie totale, il avait un statut de cadre autonome compatible avec la convention de forfait jours prévue par l'accord d'entreprise ;

Attendu, cependant, qu'il résulte de l'article L. 212 15 3 du code du travail en sa rédaction alors applicable, devenu l'article L. 3121 45, qu'une convention de forfait en jours doit fixer le nombre de jours travaillés ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'il résultait de ses propres énonciations que selon l'avenant à son contrat de travail à effet du 1er septembre 1998 le salarié était soumis à une convention de forfait qui se bornait à énoncer que sa rémunération était indépendante du temps consacré effectivement à ses fonctions, de sorte qu'à défaut de comporter la mention du nombre de jours travaillés, une telle convention, qui ne répond pas aux exigences de l'article L. 212 15 3 devenu L. 3121 45 précité, est irrégulière, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté M. X... de sa demande en paiement d'un rappel d'heures supplémentaires et de repos compensateurs afférents, l'arrêt rendu le 18 juin 2007, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Montpellier ;

Condamne la société Castorama France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Castorama France à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

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 premier décembre deux mille neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur Christophe X... de sa demande en paiement d'un rappel d'heures supplémentaires et de repos compensateurs y afférents.

AUX MOTIFS QUE pour réclamer le paiement, pour les années 2000,2001,2002, 2003 et 2004, de 855 heures supplémentaires majorées à 25 % et de 1.539 heures majorées à 50 %, l'appelant prétend que sa qualité de cadre ne suffit pas à l'exclure du droit à paiement des heures supplémentaires ; que le forfait que lui oppose l'employeur se heurte au fait qu'il n'était pas cadre autonome et que les bulletins de salaire doivent mentionner "la nature et le volume sur lequel la rémunération est calculée, c'est à dire en pratique le forfait annuel en jours appliqué avec l'indication du nombre de jours travaillés dans l'annexe ; que l'employeur devait faire figurer dans le contrat de travail ou dans un avenant une clause fixant les conditions d'application du forfait ; que les dispositions de l'article L.212-15-3 définissent la notion de cadre autonome par exception et leurs conditions de rémunération de la manière suivante : "Les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des dispositions des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail. Leur durée de travail peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. La conclusion de ces conventions de forfait doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui détermine les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues " ; qu'il ressort des éléments versés aux débats que la définition des fonctions de directeur gestion et logistique magasin, paraphées par le salarié qui en a eu connaissance, est la suivante: "collaborateur direct du directeur de magasin, il est membre de l'équipe de direction, fonctionnellement rattaché au contrôleur de gestion régional, il contribue, avec le directeur de magasin, le directeur commercial du magasin et les chefs de rayon, à l'élaboration et au respect des objectifs du magasin. Contrôleur de gestion du magasin, il travaille à l'amélioration durable des performances économiques et commerciales du magasin par l'animation auprès des chefs de rayon des outils de gestion conçus comme instruments d'analyse, de prévision et de décision. Il est le garant de la fiabilité de la comptabilité, des processus administratifs, comptables et fiscaux et des déclarations légales; Il fournit au directeur de magasin et au contrôleur de gestion régional une information comptable et de gestion fiable dans le respect des délais. Il dirige les services de logistique, caisses et gestion administrative et comptable dans un souci d'appui au commerce"; que l'accord d'entreprise définit les cadres, autres que les cadres dirigeants, comme étant ceux dont "la nature de leurs fonctions ne es prête pas à la planification d'un horaire précis" et ajoute que le cadre n'occupe pas seulement un poste mais une mission avec des objectifs précis d'où il peut résulter une organisation du travail non liée à la réalisation de tâches pré-identifiées et définies de façon limitative ces cadres étant notamment les cadres du siège, les cadres de région, les cadres de magasin et les cadres des entités fonctionnelles: logistique, transport, informatique ; qu'enfin l'accord d'entreprise prévoit que le décompte du temps de travail de cette catégorie s'effectue en jours de travail et que CASTORAMA accordera à l'ensemble de cette catégorie 15 jours au titre de la réduction du temps de travail dans l'année civile aboutissant à une durée maximale de travail de 213 jours, bénéficiant également de 2,5 jours fériés supplémentaires au 5 jours déjà accordés ; que c'est justement que la société intimée fait valoir que le cadre autonome est un salarié dont le rythme de travail ne peut en raison de sa mission, être soumis à l'horaire collectif de travail du service; qu'il n'apparaît pas que

Monsieur X... était soumis à un système de contrôle des horaires et qu'il ressort des éléments de la cause qu'il exerçait ses fonctions en totale autonomie, le contrôle de sa hiérarchie étant limité à l'exercice de la mission susvisée et qu'il en résulte que ce salarié avait un statut de cadre autonome qui était compatible avec la convention de forfait jours ; qu'ainsi, le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté l'appelant de sa demande.

ET AUX MOTIFS adoptés QUE par avenant à son contrat de travail du 31 août 1998 Monsieur Christophe X... est promu Directeur Gestion Logistique avec statut cadre et une rémunération décrite « à caractère forfaitaire et indépendante du temps de travail consacré à ses fonctions » ; qu'à ce titre le bureau de jugement ne pourra retenir la demande de paiement d'heures supplémentaires.

ALORS QUE même si le principe en est posé par la convention collective, le paiement des heures supplémentaires selon un forfait ne peut résulter que d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié ; que Monsieur Christophe X..., qui aux termes même de l'arrêt attaqué n'entrait pas dans la catégorie des cadres dirigeants, et ne bénéficiait pas d'une convention individuelle de forfait, ne pouvait se voir opposer une rémunération forfaitaire ; qu'en jugeant le contraire, la Cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil, L.212-1-1 et L.212-15-3 du Code du travail.

QU'à tout le moins, en statuant ainsi sans caractériser l'existence d'une convention individuelle de forfait conforme aux exigences de l'article L.212-15-3 du Code du travail, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des mêmes textes.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté la demande de Monsieur Christophe X... en paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif et vexatoire.

SANS MOTIF ALORS QUE tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; qu'en rejetant la demande de Monsieur Christophe X... en paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif et vexatoire sans aucunement motiver sa décision de ce chef, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de motifs en violation de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile.

Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Célice, Blanpain et Soltner, avocat aux Conseils pour la société Castorama France

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ce chef, d'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse et, en conséquence, d'AVOIR condamné la Société CASTORAMA à lui payer la somme de 35.000 à titre de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE "la juridiction prud'homale, saisie d'un litige relatif aux motifs d'un licenciement, doit apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur au vu des éléments fournis par les parties, étant précisé que les limites du litige sont fixées par la lettre de licenciement, que c'est justement que l'appelant soutient qu'il s'agit d'un

licenciement pour motif disciplinaire dès lors que l'employeur a eu recours à une mesure de mise à pied à titre conservatoire et qu'il s'est placé de ce fait sur le terrain disciplinaire ; que c'est vainement que l'appelante invoque les dispositions applicables en matière de licenciement pour motif économique dès lors qu'il ne ressort d'aucun des éléments de la cause que le motif réel du licenciement, ainsi que cela est soutenu, est un motif économique ; que c'est également en vain que l'appelant soutient que les faits prétendus fautifs ont déjà fait l'objet d'une sanction disciplinaire ni la lettre de mise en garde du 29 avril 2004 ni la proposition de mutation n'en présentant le caractère ; que cependant que l'appelant soutient justement qu'aucun agissement fautif ne peut donner lieu à des poursuites disciplinaires plus de deux mois au-delà de la date à laquelle l'employeur en a eu connaissance ; qu'il ressort en effet des éléments de la cause que les faits relatifs au comportement fautif reproché au salarié ont été connus de l'employeur dès le 29 avril 2004 et qu'aucun autre fait postérieur à cette date ne ressort des attestations versées aux débats dont certaines ne sauraient entraîner la conviction de la Cour dès lors que ceux qui les ont établies sont revenus sur leurs déclarations en précisant qu'ils avaient fait l'objet de "pressions" de l'employeur lors de l'établissement des premières attestations ; qu'enfin que le refus de mutation considéré comme fautif est intervenu le 26 mai 2004 et que ce n'est que le 30 août 2004 que la procédure de licenciement pour motif disciplinaire a été initiée ; qu'en conséquence que de ce seul fait le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et que les premiers juges n'ont pas fait une exacte appréciation des éléments de la cause et le jugement sera réformé" ;

ALORS QUE la mécontente peut constituer une cause de licenciement si elle repose objectivement sur des faits imputables au salarié ; que le fait d'avoir assorti la convocation à l'entretien préalable d'une mise à pied conservatoire ne prive pas l'employeur, à l'issue de cet entretien et après avoir examiné tous les éléments en sa possession, de prononcer un licenciement pour mécontente s'il décide simultanément de lever la mesure de mise à pied et de la rémunérer intégralement ; qu' en considérant dès lors que la mise à pied conservatoire dont avait fait l'objet Monsieur X... aurait nécessairement conféré un caractère disciplinaire au licenciement dont celui-ci a fait l'objet, cependant que la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, indiquait formellement que la mise à pied était levée et qu'elle serait intégralement rémunérée, la cour d'appel a violé par fausse application les articles L.122-14-3 et L.122-41 du Code du travail.

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence du 18 juin 2007