

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

3 novembre 2010
n° 09-42.994

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Rejet 3 novembre 2010 N° 09-42.994

République française

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 25 juin 2009), que Mme X... a été engagée le 29 mai 2002 en qualité d'ingénieur d'étude par la société Performance ingénierie informatique (la société P2I) ; qu'invoquant divers griefs à l'encontre de son employeur, la salariée a, le 27 décembre 2005, saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail et de demandes en paiement de diverses sommes ; qu'elle a pris acte de la rupture par lettre du 27 mars 2006 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner au paiement de diverses sommes à titre de remboursement de frais, de RTT, de rappel de salaire du mois de mars 2004, d'indemnité conventionnelle de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que le contrat de travail de Mme X... énonçait expressément en sa partie relative aux conditions particulières que, s'agissant des frais de déplacement : « pour tout déplacement à partir de la domiciliation géographique : remboursement des frais selon note interne réf. MMN/ 02/ DG/ 01 du 1er janvier 2002 » ; que si le principe du remboursement des frais de déplacement était ainsi contractualisé, les modalités de ce remboursement n'avaient en revanche nullement été définies par le contrat de travail qui renvoyait sur ce point à une note interne de l'entreprise ; qu'en affirmant dès lors, pour conclure à l'existence d'un manquement grave de l'employeur justifiant la prise d'acte par la salariée de la rupture, que les modalités de défraiement auraient fait partie de son contrat de travail, de sorte que l'employeur ne pouvait les modifier sans son accord préalable, la cour d'appel a dénaturé les termes dudit contrat et violé en conséquence l'article 1134 du code civil ;

2°/ que subsidiairement, la cour d'appel qui, tout en retenant que les nouvelles modalités de remboursement des frais auraient été imposées à la salariée à compter du 1er janvier 2005, lui a alloué des rappels de salaires à ce titre pour la période de mai à décembre 2004, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

3°/ qu'en se contentant d'affirmer que Mme X... aurait été soumise au sein de la société BNP à une durée de travail de 39 heures par semaine sans répondre au moyen des conclusions de l'exposante tiré de ce que, tant l'attestation établie le 8 janvier 2008 par M. Y..., collègue de travail de l'intéressée, que la lettre d'engagement de juin 2006 de la salariée auprès de la BNP révélaient en réalité qu'elle n'avait effectué qu'un horaire de 35 heures hebdomadaires, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ qu'enfin la société P2I avait rappelé qu'elle n'était qu'un prestataire de la société Unilog, elle même prestataire de la BNP, de sorte que, n'ayant jamais eu aucun lien direct, et encore moins contractuel, avec cette dernière, elle n'avait d'autre moyen de connaître les horaires effectués par Mme X... que de se fier à ses rapports d'activité ; qu'en exigeant dès lors de l'exposante qu'elle produise, pour pouvoir s'opposer valablement aux demandes de la salariée, un contrat de prestation de service qui n'existait pas, faute du moindre lien entre elle et la société BNP, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel a constaté que les modalités de remboursement des frais professionnels de Mme X... figuraient dans une annexe au contrat de travail, signée par les parties ; qu'elle en a exactement déduit,

sans encourir le grief de dénaturation, que lesdites modalités avaient été contractualisées de sorte que la société P21 ne pouvait les modifier sans l'accord exprès de la salariée ; qu'elle a fixé souverainement la somme due à l'intéressée pour les périodes antérieure et postérieure à la modification imposée par l'employeur à compter du 1er janvier 2005 ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel, répondant aux conclusions et analysant souverainement la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, a, sans inverser la charge de la preuve, retenu que la salariée justifiait avoir effectué un horaire de travail de 39 heures par semaine au sein de la BNP où elle exécutait la mission qui lui avait été confiée ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Performance ingenierie informatique aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Performance ingenierie informatique à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trois novembre deux mille dix.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par de la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat aux Conseils pour la société Performance ingenierie informatique.

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'avoir, en conséquence, condamné la Société P21 à verser à Mme X... les sommes de 7. 095, 98 € à titre de paiement de ses remboursements de frais, de 7. 071, 73 € au titre des R. T. T., de 52, 98 € à titre de rappel de salaire du mois de mars 2004, de 3. 900 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, de 17. 550 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de 1. 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à l'employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail en sorte qu'il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de résiliation judiciaire introduite auparavant ; que s'il appartient alors au juge de se prononcer sur la seule prise d'acte, il doit fonder sa décision sur les manquements de l'employeur invoqués par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la prise d'acte ; qu'en effet, lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ; qu'en ce qui concerne la modification du contrat de travail prétendue, la salariée produit un tableau de concordance de ses notes de frais depuis la date de son embauche ainsi que l'intégralité de ses relevés de compte démontrant les encaissements ; qu'elle soutient qu'elle s'est vue imposer une modification des modalités de remboursement de ces frais et qu'ainsi, elle a subi une diminution par sous-évaluation du défraiement des trajets et de l'indemnité de panier, entraînant une perte de 15 € par jour ; qu'il y a lieu d'observer, ainsi que le fait justement valoir la salariée, que cette modification avait un effet rétroactif fixé au 1er janvier 2005 et que, malgré ses refus, l'employeur a imposé cette modification ; que c'est justement que la salariée fait valoir que ces modifications du mode de rémunération, qui ressortent des éléments de la cause, ne pouvaient intervenir sans son accord ; qu'ainsi, c'est à bon droit que les premiers juges ont estimé que les modalités de défraiement (...) font bien partie du contrat de travail de la demanderesse, figurant en annexe signée expressément par les parties et qu'en conséquence, si elles peuvent évoluer à l'initiative de l'employeur, il convient cependant de recueillir l'accord du salarié sur cette modification de son mode de rémunération, ce qui n'a manifestement pas été le cas en l'espèce ; qu'il ressort d'un décompte non utilement contesté par l'employeur que ce dernier reste redevable, pour la période du mois de mai 2004 au mois juin 2006, d'une somme de 7. 095, 98 € alors que les premiers juges ont limité à la période du mois de janvier 2005 au mois de juin 2006, les premiers juges se référant par erreur simplement aux seules mises en demeure de la salariée des 21 février 2005 et 23 mai 2005, sans actualiser la demande ; qu'à l'appui de sa prise d'acte de rupture, la salariée fait valoir qu'elle n'a pas bénéficié de « R. T. T. » alors qu'elle fait valoir que son horaire réel de travail était de 39 heures, l'article 3 du contrat de travail disposant : « les horaires de travail seront ceux du client où vous serez amené à intervenir en fonction des missions qui vous seront confiées » ; que c'est justement que la salariée fait valoir qu'elle était soumise à l'horaire de travail en vigueur au sein de la BNP, horaire de 39 heures, tel que cela ressort des Conventions de modalités d'application des horaires au sein de la BNP mais encore une attestation de Monsieur Philippe Y...aux termes de laquelle il est incontestable que la durée du travail de la salariée était de 39 heures par semaine ; que la salariée fait justement valoir que l'employeur ne produit aucun élément en sens contraire dès lors qu'il ne produit pas le contrat de prestation de services signé entre la BNP et sa société ; qu'ainsi, c'est justement que la salariée fait valoir qu'en application des dispositions de la convention collective dite SYNTEC, applicable en l'espèce, elle aurait dû bénéficier de 23 jours de « R. T. T. » par an et qu'elle n'en a jamais bénéficié ni été dédommée ; que dès lors, il y a lieu de faire droit à la demande en paiement de sommes au titre des journées de réduction du temps de travail qui, par leur nature salariale, dont les premiers juges

ont injustement limité le montant, de la somme allouée à ce titre à la dernière année de la relation contractuelle ; que le jugement sera en conséquence réformé de ce chef et que le montant alloué de ce chef sera porté, sur la base de 92 jours de R. T. T., et compte tenu d'un salaire mensuel net moyen de 2. 306, 00 € à la somme de 7. 071, 73 €, le jugement étant réformé en ce sens ; que la salariée fait justement valoir qu'il ressort du bulletin de salaire du mois de mars 2004 que la somme de 52, 98 € a été prélevée sur son salaire et pour laquelle l'employeur ne fournit aucune explication valable ; qu'il sera en conséquence fait droit à la demande ; qu'en conséquence, les manquements invoqués par la salarié à rencontre de son employeur sont établis et suffisamment graves pour justifier la prise d'acte de rupture du contrat de travail qui doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que la salarié ne verse pas aux débats les relevés des indemnités de chômage qui lui auraient été réglées par l'ASSEDIC ; que dans ces conditions, ayant plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise employant habituellement plus de dix salariés, il lui sera accordé le minimum d'indemnisation auquel elle peut prétendre sur le fondement de l'article L. 1235-3 du Code du travail sur la base d'un salaire brut mensuel de 2. 925 € soit la somme de 17. 550 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'il est constant que la salariée bénéficiait d'une ancienneté de 4 ans au jour de la rupture du contrat de travail et que l'article 19 de la convention collective précitée prévoit l'octroi d'une indemnité conventionnelle de licenciement de 1/ 3 de mois de salaire par année de présence dans la limite de 12 mois de salaire ; qu'ainsi, elle est bien fondée à solliciter le paiement de la dite indemnité qui sera fixée à la somme de 3. 900 € ; que l'employeur devra délivrer à la salariée une attestation destinée à l'ASSEDIC conforme aux énonciations du présent arrêt ; que c'est en vain que la société employeur réclame le paiement d'une somme à titre de dommages et intérêts pour concurrence déloyale alors qu'il ya lieu d'observer que Madame X... a été engagée au service de la BNP par contrat de travail du 28 juin 2006 et que la prise d'acte de rupture est en date du 27 mars 2006 ; qu'ainsi c'est justement qu'elle fait valoir qu'elle n'a pas violé son obligation de loyauté en cours d'exécution du contrat de travail et que la clause de non-concurrence prévoit qu'elle ne jouera pas automatiquement, la société devant prévenir la salariée de son intention de la faire jouer, par écrit, dans les 30 jours calendaires suivant la notification de la démission ou du licenciement ; qu'il est justement fait valoir que l'employeur n'a pas informé Madame X... de sa volonté de faire jouer ladite clause conformément aux dispositions précitées ; qu'ainsi, par des motifs que la Cour adopte, les premiers juges en déboutant la Société P2I de cette demande, ont fait une exacte appréciation des éléments de la cause et le jugement sera confirmé ;

ALORS, D'UNE PART, QUE le contrat de travail de Mme X... énonçait expressément en sa partie relative aux conditions particulières (p. 6) que, s'agissant des frais de déplacement : « pour tout déplacement à partir de la domiciliation géographique : remboursement des frais selon note interne réf. MMN/ 02/ DG/ 01 du 1er janvier 2002 » ; que si le principe du remboursement des frais de déplacement était ainsi contractualisé, les modalités de ce remboursement n'avaient en revanche nullement été définies par le contrat de travail qui renvoyait sur ce point à une note interne de l'entreprise ; qu'en affirmant dès lors, pour conclure à l'existence d'un manquement grave de l'employeur justifiant la prise d'acte par la salariée de la rupture, que les modalités de défraiement auraient fait partie de son contrat de travail, de sorte que l'employeur ne pouvait les modifier sans son accord préalable, la Cour d'appel a dénaturé les termes dudit contrat et violé en conséquence l'article 1134 du Code civil ;

ALORS, D'AUTRE PART et subsidiairement, QUE la Cour d'appel qui, tout en retenant que les nouvelles modalités de remboursement des frais auraient été imposées à la salariée à compter du 1er janvier 2005, lui a alloué des rappels de salaires à ce titre pour la période de mai à décembre 2004, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 1221-1 ancien article L. 121-1 du Code du travail ;

ALORS, ENCORE, QU'en se contentant d'affirmer que Mme X... aurait été soumise au sein de la Société BNP à une durée de travail de 39 heures par semaine sans répondre au moyen des conclusions de l'exposante tiré de ce que, tant l'attestation établie le 8 janvier 2008 par M. Y..., collègue de travail de l'intéressée, que la lettre d'engagement de juin 2006 de la salariée auprès de la BNP révélaient en réalité qu'elle n'avait effectué qu'un horaire de 35 heures hebdomadaires, la Cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ET ALORS, ENFIN, QUE la Société P2I avait rappelé (Conclusions en appel, p. 9 et 10) qu'elle n'était qu'un prestataire de la Société UNILOG, elle même prestataire de la BNP, de sorte que, n'ayant jamais eu aucun lien direct, et encore moins contractuel, avec cette dernière, elle n'avait d'autre moyen de connaître les horaires effectués par Mme X... que de se fier à ses rapports d'activité ; qu'en exigeant dès lors de l'exposante qu'elle produise, pour pouvoir s'opposer valablement aux demandes de la salariée, un contrat de prestation de service qui n'existait pas, faute du moindre lien entre elle et la Société BNP, la Cour d'appel a violé l'article 1315 du Code civil.

Composition de la juridiction : Mme Collomp (président), SCP Bouloche, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez
Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence 2009-06-25 (Rejet)

COPYRIGHT 2014 - EDITIONS LEGISLATIVES - TOUS DROITS RÉSERVÉS.