

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du **19 mai 2021**

Rejet

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 600 F-D

Pourvoi n° X 19-20.566

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 19 MAI 2021

M. [REDACTED] domicilié [REDACTED] a formé le pourvoi n° X 19-20.566 contre l'arrêt rendu le 1er février 2019 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (9^e chambre C), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société Dimotrans, société par actions simplifiée, dont le siège est chemin du Bois des Aies, 69330 Pusignan,

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est Le Cinétic, 1 à 5 avenue du docteur Gley, 75020 Paris,

défendeurs à la cassation.

La société Dimotrans a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

Le demandeur au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, les deux moyens de cassation également annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Rouchayrole, conseiller, les observations de la SARL Cabinet Munier-Apaire, avocat de M. [REDACTED] de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Dimotrans, après débats en l'audience publique du 24 mars 2021 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Rouchayrole, conseiller rapporteur, M. Flores, conseiller, et Mme Piquot, 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 (Aix-en-Provence, 1^{er} février 2019), M. [REDACTED] a été engagé par la société Dimotrans Group selon contrat à durée déterminée le 1^{er} août 2006, puis par contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} février 2007 en qualité d'agent déclarant en douane.

2. Il a été licencié pour faute grave le 28 juillet 2011 et a saisi la juridiction prud'homale le 2 novembre 2011 de demandes tendant à l'exécution et à la rupture du contrat de travail.

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

3. Le salarié fait grief à l'arrêt, qui a retenu une classification de l'annexe 4, groupe 3, coefficient 113, de la convention collective relative aux transports routiers et activités auxiliaires de transports, de le débouter de sa demande de rattrapage de salaires et de limiter ainsi les sommes allouées au titre du licenciement, alors :

« 1^o/ qu'en application du principe, "à travail égal, salaire égal", l'employeur, tenu d'assurer l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale, ne peut justifier une différence de traitement entre salariés par la seule différence des fonctions occupées, ce que le juge doit vérifier concrètement, au regard d'une analyse comparée de la situation, des fonctions et des responsabilités réellement exercées par l'intéressé et par les salariées auxquels il se compare ; qu'en l'espèce, après avoir elle-même relevé que les attributions qui lui étaient confiées relevaient bien de l'annexe 4, groupe 3, au statut cadre coefficient 113 de la convention collective applicable et au surplus qu'il était reconnu comme un professionnel très

compétent, était l'interlocuteur référent et direct des membres de la direction en matière de déclarations et d'examen de litiges, qu'il disposait des connaissances en matière de tarification et de réglementation et avait des contacts directs avec les clients et l'administration douanière, la cour d'appel qui s'est bornée à énoncer qu'il n'établissait pas exercer les mêmes fonctions de responsable de pôle douane que Mme [REDACTED] recrutée en février 2008 avec un salaire de base, annexe 4, groupe 3, coefficient 113, de 3 200 euros supérieur au sien (seulement 2 480 euros) avec laquelle il se comparait, sans vérifier concrètement ni même préciser, en quoi, au-delà de la différence de fonctions, les attributions du salarié, qui relevaient de la même classification que la salariée concernée et dont l'ancienneté était supérieure, n'exerçait pas un travail égal ou de valeur égale ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail et du principe "à travail égal, salaire égal" ;

2°/ que la cassation à intervenir sur le fondement de la première branche entraînera par voie de conséquence et par application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt du chef des condamnations pécuniaires afférentes à la rupture du contrat de travail. »

Réponse de la Cour

4. La cour d'appel, qui a constaté que le salarié n'exerçait pas des fonctions de responsable d'un pôle de douane, ainsi que c'était le cas de la salariée à laquelle il se comparait, de sorte qu'il ne se trouvait pas dans la même situation, a légalement justifié sa décision.

5. Par ailleurs, le rejet de la première branche prive de portée la seconde branche qui invoque une cassation par voie de conséquence.

6. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le premier moyen du pourvoi incident

Énoncé du moyen

7. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une certaine somme à titre de dommages-intérêts, alors :

« 1°/ que la cour d'appel s'est fondée, pour octroyer à ce salarié une somme à titre de dommages-intérêts pour exécution de mauvaise foi du contrat de travail, sur le fait que la qualification de son poste dans le barème de la convention collective était erronée ; qu'en statuant de la sorte, cependant qu'elle constatait que le salarié avait perçu une rémunération supérieure au minimum conventionnel applicable à la qualification réelle de son poste, et sans mieux faire ressortir en quoi cette qualification conventionnelle erronée

lui avait causé un préjudice, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1222-1 du code du travail, 1134 et 1147 du code civil, dans leur rédaction applicable à la cause ;

2°/ que les juges du fond ne peuvent allouer des dommages-intérêts distincts des intérêts moratoires sans constater l'existence, pour le créancier, d'un préjudice indépendant du retard apporté au paiement par le débiteur et causé par sa mauvaise foi ; que la cour d'appel s'est également fondée, pour statuer comme elle l'a fait, sur une inégalité salariale dont la justification n'était pas établie avec M. [REDACTED] ; qu'en statuant de la sorte, sans faire ressortir ni la mauvaise foi de la société dans cette prétendue inégalité de traitement, ni en quoi le salarié aurait subi un préjudice indépendant du rappel de salaire auquel il aurait pu prétendre, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1222-1 du code du travail, 1153 et 1147 du code civil, dans leur rédaction applicable à la cause. »

Réponse de la Cour

8. Ayant relevé qu'en dépit de plusieurs réclamations du salarié, l'employeur avait refusé de lui appliquer la classification conventionnelle correspondant aux fonctions qu'il lui avait confiées, la cour d'appel, qui n'a pas indemnisé un préjudice en relation avec un retard de paiement d'une somme d'argent, mais qui a apprécié les conséquences pour le salarié de l'exécution de mauvaise foi par l'employeur du contrat de travail, a caractérisé le préjudice qu'en a subi le salarié par l'évaluation qu'elle en a faite.

9. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le second moyen du pourvoi incident

Enoncé du moyen

10. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement du salarié ne reposait ni sur une faute grave ni même sur une cause réelle et sérieuse, de le condamner, en conséquence, à lui payer des sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité légale de licenciement, d'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail, au titre des congés payés afférents ainsi qu'à rembourser Pôle emploi des indemnités de chômage perçues par le salarié, alors « que la cour d'appel a constaté que le salarié avait, le 30 juin 2011, adressé à son supérieur hiérarchique un message agressif et insultant avec copie à quatre membres de l'entreprise, ce qui, selon les juges du fond eux-mêmes, renforçait le caractère désobligeant du contenu ; que pour décider que ce comportement ne constituait pas une faute, elle a relevé que le message en cause devait être analysé comme ayant été rédigé par une personne "manifestement malade", en l'occurrence

un état dépressif ; qu'en statuant de la sorte, par des motifs impuissants à écarter le caractère fautif du comportement en cause et cependant qu'il était constant aux débats que le salarié avait été déclaré apte à son poste par la médecine du travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

11. La cour d'appel, après avoir constaté l'absence de passé disciplinaire et relevé que l'état de service du salarié avait donné satisfaction à l'employeur, a pu en déduire que les faits imputés au salarié, commis au cours d'une période de dépression sévère, ne constituaient pas une faute grave.

12. Exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, la cour d'appel a décidé que le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse.

13. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois principal et incident ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf mai deux mille vingt et un.