15 mars 2023

Cour de cassation

Pourvoi n° 21-21.632

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2023:SO00249

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

OR

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 15 mars 2023

Cassation partielle

Mme MONGE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 249 F-D

Pourvoi n° X 21-21.632

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 15 MARS 2023

M. [J] [E], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° X 21-21.632 contre l'arrêt rendu le 24 juin 2021 par la cour d'appel de Bordeaux (chambre sociale, section B), dans le litige l'opposant à l'association IRP Auto gestion, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ala, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de M. [E], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de l'association IRP Auto gestion, après débats en l'audience publique du 25 janvier 2023 où étaient présents Mme Monge, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, Mme Cavrois, conseiller, et Mme Jouanneau, 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.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 24 juin 2021), M. [E] a été engagé en qualité de directeur des ressources humaines et de la communication interne le 19 juillet 2010 par l'association IRP Auto gestion.

2. La relation de travail était soumise à la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance du 9 décembre 1993.

3. Le salarié a été en arrêt de travail à compter du 8 septembre 2015.

4. Licencié le 1er mars 2017, le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 25 septembre 2017 de demandes se rapportant à l'exécution et à la rupture du contrat de travail.

Moyens

Examen des moyens

Sur les premier et troisième moyens, ci-après annexés

Motivation

5. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Mais sur le deuxième moyen, pris en sa troisième branche

Enoncé du moyen

6. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande au titre des heures supplémentaires, d'heures travaillées pendant les congés payés et la maladie, outre congés payés afférents, de dommages-intérêts pour non respect des repos et durées maximales du travail et d'indemnité pour travail dissimulé, alors « que l'article 2-3 c) de l'annexe VII à la convention collective nationale du personnel des institutions de retraite complémentaire dispose que pour bénéficier de la qualité de cadre dirigeant, les salariés doivent répondre à trois critères cumulatifs dont celui de " bénéficier dans le cadre des orientation données par le conseil d'administration de l'institution, d'une large autonomie de décision au moyen de délégations qui leur permettent d'engager de manière substantielle le fonctionnement de l'institution" ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que le directeur général M. [L] avait reçu délégation de pouvoirs du conseil d'administration en matière de gestion du personnel, qu'il était signataire de toutes les lettres de convocation à entretien préalable et des lettres de licenciement, qu'il validait le montant des provisions pour risques liés aux licenciements prononcés et qu'il décidait de la rédaction des procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise, tandis que M. [E] ne bénéficiait que de subdélégations de pouvoirs de ce dernier ; qu'en jugeant que M. [E] avait la qualité de cadre dirigeant lorsqu'elle avait pourtant constaté qu'il n'était pas titulaire d'une délégation de pouvoirs du conseil d'administration, la cour d'appel a violé l'article 2-3 c) de l'annexe VII à la convention collective nationale du personnel des institutions de retraite complémentaire. »

Motivation

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

7. L'employeur conteste la recevabilité du moyen. Il soutient que le moyen est nouveau.

8. Cependant, le moyen qui était soutenu devant les juges du fond, n'est pas nouveau.

9. Le moyen est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu l'article L. 3111-2 du code du travail et l'article 2-3 c) du titre II de l'annexe VIII réduction et aménagement du temps de travail, accord du 17 novembre 2000 de la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance du 9 décembre 1993, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'accord du 2 mars 2017 :

10. Selon le premier de ces textes, sont considérés comme cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. Ces critères

cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise.

11. Aux termes du second de ces textes, les cadres dirigeants doivent répondre simultanément aux trois critères suivants :
- ils jouissent d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- ils bénéficient, dans le cadre des orientations données par le conseil d'administration de l'institution, d'une large autonomie de décision au moyen de délégations qui leur permettent d'engager, de manière substantielle, le fonctionnement de l'institution ;
- leur classification dans la convention collective nationale est au moins égale à la classe 8 niveau D, et leur rémunération se situe de surcroît dans les niveaux les plus élevés du système de rémunération de l'institution.
Ces cadres relèvent de l'article L. 3111-2 du code du travail.
Les dispositions les concernant sont détaillées dans leur contrat de travail.

12. Pour débouter le salarié de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires, de rappel de salaire pour heures travaillées pendant les congés et la maladie, outre congés payés afférents, de dommages-intérêts pour non-respect des temps de repos et dépassement de la durée maximale de travail et d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, l'arrêt après avoir rappelé que le salarié affirme qu'il n'avait pas de délégation de pouvoir générale mais seulement des subdélégations et qu'il ne pouvait notamment pas licencier un salarié, retient que, s'il est constant que les pièces versées aux débats par le salarié relatives à diverses procédures de licenciement, sont des courriers de convocation à des entretiens et lettres de licenciement signées du directeur général de l'entreprise, M. [L], il résulte de ces mêmes courriers que le salarié menait systématiquement les entretiens préalables.

13. Il en conclut que le salarié, qui était entre autres missions, chargé de la gestion du personnel, avait la responsabilité des procédures de licenciement, quand bien même les courriers y afférents étaient signés du directeur général, qu'il est également établi que le salarié avait toute latitude pour définir le quantum des provisions sur risque lié aux licenciements effectués, quand bien même il en référait à son directeur général qui validait les chiffrages effectués par le directeur des ressources humaines, la tonalité des échanges entre M. [L] et le salarié ne faisant que confirmer la grande marge de manoeuvre dont disposait ce dernier dans la définition des orientations stratégiques en matière juridique et de risque lié aux ruptures de contrats de travail envisagées.

14. L'arrêt ajoute encore qu'il est établi que le conseil d'administration avait donné à M. [L], le directeur général, délégation de pouvoirs avec faculté de subdéléguer et qu'à ce titre, le salarié bénéficiait de subdélégations pour procéder à la signature des contrats de travail et de leurs avenants, à l'engagement de diverses dépenses, telles l'assistance et la sous-traitance extérieure, frais généraux incluant les impôts et taxes et frais de personnel incluant le paiement des salaires.

15. L'arrêt, après avoir également constaté que le salarié s'était vu confier des responsabilités de direction des ressources humaines et de la communication dont l'importance impliquait une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps et qu'il percevait une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés de l'entreprise, en déduit que le salarié avait la qualité de cadre dirigeant.
16. En statuant ainsi, alors qu'il ressortait de ses constatations que le salarié bénéficiait, de la part du directeur général, seul titulaire des délégations de la part du conseil d'administration, de subdélégations et qu'il devait, en dépit d'une grande autonomie dans l'exercice de ses fonctions, en référer au directeur général, qu'il ne signait ni les lettres de convocation à l'entretien préalable, ni les lettres de licenciement, ce dont elle aurait du déduire que le salarié n'avait pas la qualité de cadre dirigeant, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [E] de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires, de rappel de salaire pour heures travaillées pendant les congés et la maladie, outre congés payés afférents, de

dommages-intérêts pour non-respect des temps de repos et dépassement de la durée maximale de travail et d'indemnité pour travail dissimulé et en ce qu'il condamne M. [E] à verser une indemnité de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'à supporter la charge des entiers dépens, l'arrêt rendu le 24 juin 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Toulouse ;

Condamne l'association IRP Auto gestion aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par l'association IRP Auto gestion et la condamne à payer à M. [E] la somme de 3 000 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 quinze mars deux mille vingt-trois.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour M. [E]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

M. [E] FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de ses demandes de dommages et intérêts pour harcèlement moral, pour violation de l'obligation de prévention des risques professionnels, et pour licenciement nul et d'AVOIR en conséquence jugé que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse

1/ ALORS QUE pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. le juge doit examiner tous les éléments du salarié ; qu'au soutien du harcèlement moral dont il s'estimait victime, M. [E] invoquait une surcharge de travail constante l'ayant conduit à effectuer un nombre considérable d'heures de travail dont il justifiait par la production d'un décompte des heures effectuées, de ses agendas, de ses notes de frais et de nombreux mails échangés en 2013, 2014 et 2015 avec le directeur général à des heures tardives, les week-ends et durant ses arrêts maladie (ses conclusions d'appel p 9-10, 31-34, ses pièces d'appel n° 6, 15, 16, 17,26, 40, 41, 42) ; qu'en écartant tout harcèlement moral après avoir relevé que les éléments médicaux versés aux débats pris dans leur ensemble attestaient d'un suivi médical pour un syndrome d'hypertension artérielle doublé de l'expression par M. [E] auprès des médecins qu'il avait consultés, d'un surmenage et d'un stress au travail, ne permettent pas de présumer en l'absence de toute autre pièce l'existence d'agissements répétés de l'employeur de nature à laisser supposer un harcèlement moral, sans examiner le décompte de ses heures de travail, ses agendas, mails et notes de frais, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

2/ ALORS QUE si la qualité de cadre dirigeant exclut le salarié du bénéfice des règles régissant la durée du travail, elle ne dispense pas l'employeur de son obligation de sécurité qui implique de veiller à ce que la charge de travail du salarié demeure compatible avec son droit à la santé; qu'en jugeant nécessaire de se prononcer préalablement sur la qualité de

cadre dirigeant de M. [E] dont dépendait le bien-fondé de sa demande d'heures supplémentaires, avant d'examiner le bien-fondé de sa demande au titre du harcèlement moral dès lors que celle-ci reposait sur l'allégation d'un épuisement professionnel lié à une charge de travail excessive, puis en retenant que l'autonomie inhérente au statut de cadre dirigeant de M. [E] « n'était pas en concordance » avec l'affirmation d'horaires et de cadences de travail excessifs imposés par l'employeur, lorsque sa qualité de cadre dirigeant n'excluait nullement que M. [E] ait été soumis à une surcharge de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 du code du travail, L. 3111-2 et L. 4121-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

M. [E] FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de ses demandes tendant à voir condamner l'IRP Auto Gestion à lui verser diverses sommes à titre d'heures supplémentaires et de congés payés afférents, d'heures travaillées pendant les congés payés et la maladie et de congés payés afférents, de dommages et intérêts pour non-respect des repos et durées maximales du travail et d'indemnité pour travail dissimulé

1/ ALORS QUE sont considérés comme cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ; que ces critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise ; qu'en retenant qu'il était établi que M. [E] s'était vu confier des responsabilités de direction des ressources humaines et de la communication, dont l'importance impliquait une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, qu'il était habilité à prendre des décisions de façon largement autonome et qu'il percevait une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés de l'entreprise, sans caractériser la participation de M. [E] à la direction de l'entreprise, mais sa relative autonomie dans l'exercice de ses missions de directeur des ressources humaines et de la communication, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.3111-2 du code du travail ;

2/ ALORS QUE sont considérés comme cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ; qu'il appartient au juge d'examiner la fonction que le salarié occupe réellement au regard de chacun de ces critères cumulatifs ; qu'en se fondant sur les stipulations de son contrat de travail, de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail, des accords préélectoraux et sur l'existence de subdélégations de pouvoirs confiées par le directeur général à M. [E], pour juger que M. [E] avait la qualité de cadre dirigeant, la cour d'appel, qui s'est fondée sur des motifs inopérants, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3111-2 du code du travail ;

3/ ALORS QUE l'article 2-3 c) de l'annexe VII à la convention collective nationale du personnel des institutions de retraite complémentaire dispose que pour bénéficier de la qualité de cadre dirigeant, les salariés doivent répondre à trois critères cumulatifs dont celui de « bénéficier dans le cadre des orientation données par le conseil d'administration de l'institution, d'une large autonomie de décision au moyen de délégations qui leur permettent d'engager de manière substantielle le fonctionnement de l'institution » ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que le directeur général M. [L] avait reçu délégation de pouvoirs du conseil d'administration en matière de gestion du personnel, qu'il était signataire de toutes les lettres de convocation à entretien préalable et des lettres de licenciement, qu'il validait le montant des provisions pour risques liés aux licenciements prononcés et qu'il décidait de la rédaction des procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise, tandis que M. [E] ne bénéficiait que de subdélégations de pouvoirs de ce dernier ; qu'en jugeant que M. [E] avait la qualité de cadre dirigeant lorsqu'elle avait pourtant constaté qu'il n'était pas titulaire d'une délégation de pouvoirs du conseil d'administration, la cour d'appel a violé l'article 2-3 c) de l'annexe VII à la convention collective nationale du personnel des institutions de retraite complémentaire ;

4/ ALORS QUE M. [E] faisait valoir et offrait de prouver que les subdélégations de pouvoirs que lui donnait le directeur général pour signer des contrats de travail n'étaient que ponctuelles pour les seules périodes d'absence de ce dernier, que les subdélégations de pouvoirs dont il bénéficiait pour engager certaines dépenses ne lui permettaient pas de les engager seul, que seul le directeur général validait les augmentations individuelles, qu'il était dépourvu de tout pouvoir

de sanction et qu'il ne participait qu'une fois par an au conseil d'administration pour présenter le bilan social et non pour prendre part aux décisions relatives à la gestion de l'entreprise (conclusions d'appel de l'exposant p 22-26) ; qu'en se fondant sur la seule existence de subdélégations de pouvoirs qui lui étaient confiées par le directeur général pour en déduire qu'il était habilité à prendre des décisions de manière largement autonome, sans analyser les pouvoirs que celles-ci lui conféraient réellement ni les confronter aux larges pouvoirs que détenait le directeur général du conseil d'administration en matière de gestion du personnel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3111-2 du code du travail ;

5/ ALORS QU'en affirmant péremptoirement, à supposer adoptés les motifs des premiers juges, que M. [E] bénéficiait dans l'exercice de ses missions d'une grande autonomie de décision, qu'il gérait le plus gros budget de l'entreprise à savoir les salaires et les charges sociales et qu'il signait quand il était présent les procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise, sans préciser de quelle(s) pièce(s) elle tirait une telle affirmation, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

M. [E] FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et de l'AVOIR en conséquence débouté de sa demande de dommages et intérêts de ce chef et de sa demande tendant à voir condamner l'IRP Auto gestion à rembourser le pôle emploi des indemnités de chômage qui lui ont été versées

1/ ALORS QUE si l'article L. 1132-1 du Code du travail ne s'oppose pas au licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié, celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif ; que M. [E] faisait valoir que le service des ressources humaines avait parfaitement fonctionné en son absence ainsi qu'en témoignaient les pièces produites par l'employeur relatives à la BDES, les négociations portant sur le temps de travail, la qualité de vie au travail, la GPEC, la gestion de la croissance de l'entreprise, le renforcement de la culture managériale et les réflexions sur un accord d'intéressement, le droit à la déconnexion, le télétravail le droit syndical et le CET, et soulignait qu'il y avait plus de réunions avec les instances représentatives du personnel en son absence qu'en sa présence (conclusions d'appel de l'exposant p 18) ; qu'en se bornant à affirmer que l'association IRP Auto Gestion ne pouvait raisonnablement se passer pendant plus d'un an du concours de son directeur des ressources humaines compte tenu de son effectif important et que le nombre important de projets à mener et leur incidence sur la gestion sociale de l'entreprise, impliquaient nécessairement le recours à l'emploi pérenne d'un directeur des ressources humaines pleinement investi dans ces projets qui impliquaient une négociation et un suivi sur le long terme, la cour d'appel qui n'a nullement caractérisé en quoi l'absence de M. [E] avait effectivement perturbé le fonctionnement de l'entreprise, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L.1232-1 du Code du travail ;

2/ ALORS QUE si l'article L. 1132-1 du Code du travail ne s'oppose pas au licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié, celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif ; que le remplacement définitif du salarié absent n'est nécessaire que lorsqu'il ne peut y être procédé par voie de contrat à durée déterminée ; que M. [E] faisait valoir que depuis le 29 février 2016, il était remplacé par M. [G] qui était titulaire d'un contrat à durée déterminée pour la durée de son absence et que ce n'est que pour satisfaire la demande de ce dernier que L'IRP Auto Gestion l'avait engagé en vertu d'un contrat à durée indéterminée à compter du 1er février 2017 (conclusions d'appel de l'exposant p 16 et 19), ce dont il s'évinçait que son remplacement définitif n'était pas nécessaire puisque le contrat à durée déterminée de M. [G] aurait toujours été en cours à la date du licenciement de M. [E] le 1er mars 2017 si l'employeur n'avait pas décidé de l'engager en contrat à durée indéterminée ; qu'en jugeant que le licenciement de M. [E] était justifié par la nécessité de son remplacement définitif, sans rechercher comme elle y était invitée si le licenciement de M. [E] ne trouvait pas sa seule cause dans la demande faite par M. [G] de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1232-1 du Code du travail.

Decision **attaquee**

Cour d'appel de bordeaux 4b
24 juin 2021 (n°19/00484)

Textes **appliqués**

Article L. 3111-2 du code du travail.

Article 2-3 c) du titre II de l'annexe VIII réduction et aménagement du temps de travail, accord du 17 novembre 2000 de la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance du 9 décembre 1993, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'accord du 2 mars 2017.

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 15-03-2023
- Cour d'appel de Bordeaux 4B 24-06-2021