

14 novembre 2024
Cour de cassation
Pourvoi n° 23-20.793

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2024:SO01136

Texte de la décision

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 14 novembre 2024

Cassation partielle

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1136 F-D

Pourvoi n° B 23-20.793

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 14 NOVEMBRE 2024

M. [O] [C], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° B 23-20.793 contre l'arrêt rendu le 7 juillet 2023 par la cour d'appel de Douai (chambre sociale, prud'hommes), dans le litige l'opposant à la société But international, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], ayant un établissement [Adresse 3], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, quatre moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Brinet, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de M. [C], de la SARL Matuchansky, Poupot, Valdelièvre et Rameix, avocat de la société But international, après débats en l'audience publique du 8 octobre 2024 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Brinet, conseiller rapporteur, Mme Panetta, 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 (Douai, 7 juillet 2023), M. [C] a été engagé en qualité de directeur de magasin, le 4 septembre 2017 par la société But international. Le 30 juillet 2019, le salarié a été convoqué à un entretien préalable en vue de son licenciement.
2. Licencié pour faute grave le 30 août 2019, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant notamment au paiement de diverses sommes à titre d'indemnités de rupture, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de rappels d'heures supplémentaires et d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

Moyens

Examen des moyens

Sur les deuxième et troisième moyens

Motivation

3. 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 pas manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le premier moyen

Énoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt d'infirmier le jugement et de le débouter de sa demande, alors « selon l'article 455 alinéa 2 du code de procédure civile, le jugement énonce la décision sous forme de dispositif ; que ce dispositif doit être intelligible ; qu'en l'espèce, M. [C] formulait plusieurs demandes puisqu'il sollicitait, d'une part, que son licenciement soit jugé sans cause réelle et sérieuse et que lui soient en conséquence alloués des dommages-intérêts, une indemnité de licenciement, une indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents et un rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire et des congés payés afférents, d'autre part, des dommages-intérêts pour rupture vexatoire et abusive, et, enfin, un rappel d'heures supplémentaires et congés payés afférents, des dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, et une indemnité pour travail dissimulé ; que le conseil de prud'hommes d'Arras, dans son jugement du 21 octobre 2021, frappé d'appel, avait jugé que le licenciement de M. [C] était sans cause réelle et sérieuse et avait condamné la société But international à lui payer diverses sommes à titre d'indemnité de licenciement, de préavis et congés payés afférents de rappel de salaire pendant la période de mise à pied, et congés payés afférents, et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, avait jugé que M. [C] ne disposait pas des prérogatives d'un cadre dirigeant et qu'il était bien fondé à solliciter le versement d'un rappel d'heures supplémentaires, et avait condamné la société But international à lui payer une somme à ce titre, outre les congés payés afférents ; que les premiers juges avaient en revanche débouté M. [C] de ses demandes de dommages-intérêts pour rupture brusque et vexatoire, de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé ; qu'en mentionnant, dans le dispositif de son arrêt, infirme le jugement déféré et statuant à nouveau, déboute [O] [C] de sa demande, le condamne à verser à la société But international 400 suros en application de l'article 700 du code de procédure civile", sans préciser ni l'étendue de l'infirmerie du jugement ni la demande dont elle déboutait le salarié, la cour d'appel a énoncé le dispositif de sa décision de manière inintelligible et a violé le texte susvisé. »

Motivation

Réponse de la Cour

5. Le vice allégué par le moyen procède d'une erreur matérielle dont la rectification sera ci-après ordonnée en application de l'article 462 du code de procédure civile.

6. Le moyen ne peut donc être accueilli.

Moyens

Mais sur le quatrième moyen, pris en sa troisième branche

Énoncé du moyen

7. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de paiement d'heures supplémentaires et de congés payés afférents, alors « que selon l'article L. 3111-2 du code du travail, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant 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 trois critères impliquent que seuls relèvent de la catégorie des cadres dirigeants les cadres participant à la direction de l'entreprise ; qu'en l'espèce, pour reconnaître au salarié la qualité de cadre dirigeant, la cour d'appel a énoncé qu'il résultait du contrat de travail que M. [C] avait été embauché avec le statut de cadre dirigeant, qu'il percevait la rémunération la plus élevée de l'établissement, qu'il jouissait d'une grande liberté dans la direction et la gestion de celui-ci qui constituait une entité économique autonome, qu'il résultait de ses attributions définies en annexe au contrat de travail qu'il était chargé du pilotage de son magasin dans les secteurs du management, du commerce et de la gestion, qu'il n'avait pour seul objectif que la réalisation du résultat opérationnel défini dans le budget prévisionnel, que dans ce but, il bénéficiait d'une délégation du directeur régional en date du 1er juillet 2018 lui attribuant les pouvoirs nécessaires pour organiser la mise en place de la politique économique, publicitaire et informative du magasin ; qu'elle a ajouté qu'il ne pouvait être sérieusement soutenu, sur la base d'un seul courriel adressé le 26 juillet 2019 directement à M. [U] par une salariée, apparemment extérieure à la société selon son adresse mail, en vue de la validation d'un devis pour la location durant deux jours de quatre bornes à selfie, que le salarié ne disposait pas d'autonomie dans la prise de décisions alors que par ailleurs, le contexte entourant la commission des faits fautifs qui lui sont reprochés démontrait l'exact contraire ; que la cour d'appel a également retenu que selon l'article 1er du titre I de l'accord collectif relatif à la structuration de la représentation du personnel conclu le 7 juin 2018, l'établissement distinct que constituait le magasin se caractérisait par une autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel, que ses attributions lui conféraient expressément le droit d'embaucher et de débaucher le personnel, que le seul courriel, adressé personnellement le 4 juillet 2019 à M. [U] par le salarié dans lequel il lui demandait de valider une rupture conventionnelle ne suffisait pas à démontrer qu'il ne disposait en réalité d'aucun pouvoir, que par ailleurs, était communiqué un contrat de travail qu'il avait conclu en sa qualité de directeur de magasin représentant de la société, que s'il apparaissait des deux autres courriels en date des 28 mai et 9 juillet 2019 que le directeur régional avait été amené à intervenir à l'occasion de quatre embauches pour l'été, motivées par un surcroît d'activité, il n'était nullement démontré qu'il ne s'agissait pas d'une situation isolée, que par ailleurs le gestionnaire paie adressait directement au salarié et non à M. [U] ses préconisations en matière d'embauches de ce type, démontrant par là même que le salarié continuait de disposer d'un pouvoir dans ce domaine ; que la cour d'appel a enfin affirmé que ce dernier ne contestait pas qu'il disposait d'une totale autonomie dans l'organisation de son emploi du temps ; qu'en statuant ainsi, par des motifs qui ne suffisent pas à caractériser que, dans l'exercice de ses fonctions, le salarié était effectivement habilité à prendre des décisions de façon largement autonome, l'amenant à participer à la direction de l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3111-2 du code du travail :

8. Selon ce texte, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant 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.

9. Pour débouter le salarié de sa demande au titre des heures supplémentaires, l'arrêt retient qu'il résulte du contrat de travail que l'intimé a été embauché avec le statut de cadre dirigeant ; qu'il percevait la rémunération la plus élevée de l'établissement ; qu'il jouissait d'une grande liberté dans la direction et la gestion de cet établissement qui constituait une entité économique autonome ; qu'il résulte de ses attributions définies en annexe au contrat de travail qu'il était chargé du pilotage de son magasin dans les secteurs du management, du commerce et de la gestion ; qu'il n'avait pour seul objectif que la réalisation du résultat opérationnel défini dans le budget prévisionnel ; que dans ce but, il bénéficiait d'une délégation du directeur régional lui attribuant les pouvoirs nécessaires pour organiser la mise en place de la politique économique, publicitaire et informative du magasin.

10. L'arrêt ajoute que, selon l'article 1er du titre I de l'accord collectif relatif à la structuration de la représentation du personnel conclu le 7 juin 2018, l'établissement distinct que constituait le magasin se caractérisait par une autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ; que ses attributions lui conféraient expressément le droit d'embaucher et de débaucher le personnel ; qu'enfin il ne conteste pas qu'il disposait d'une totale autonomie dans l'organisation de son emploi du temps, se contentant d'affirmer qu'il travaillait plus de 35 heures par semaine.

11. En se déterminant ainsi, sans rechercher, si dans l'exercice de ses fonctions de directeur d'un établissement, le salarié participait à la direction de l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Dispositif

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

Réparant l'erreur matérielle affectant l'arrêt attaqué, remplace dans son dispositif, en page 10 :

« DEBOUTE [O] [C] de sa demande » ;

par :

« DEBOUTE M. [O] [C] de ses demandes » ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il en ce qu'il déboute M. [C] de sa demande en paiement d'heures supplémentaires et de congés payés afférents, le condamne aux dépens et à payer à la société But international la somme de 400 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 7 juillet 2023, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ;

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 d'Amiens ;

Condamne la société But international aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société But international et la condamne à payer à M. [C] 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 quatorze novembre deux mille vingt-quatre.

Décision attaquée

Cour d'appel de douai e4
7 juillet 2023 (n°21/01979)

Textes appliqués

Article L. 3111-2 du code du travail.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 14-11-2024
- Cour d'appel de Douai E4 07-07-2023