

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

30 avril 2014
n° 13-10.772

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Cassation partielle partiellement sans renvoi 30 avril 2014 N° 13-10.772

République française

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué et les pièces de la procédure, que M. X... a été engagé par la Société de réalisations informatiques diverses en qualité de technicien micro-réseau position 2. 1 coefficient 275 selon l'annexe I à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Syntec) du 15 décembre 1987, applicable aux relations contractuelles ; qu'il a, le 4 décembre 2009, saisi la juridiction prud'homale notamment d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur dont il a été débouté le 20 janvier 2011 ; que le salarié a interjeté appel le 22 février 2011 ; qu'il a, le 18 mai 2011, démissionné sans réserve, sa démission prenant effet le 22 juin 2011 ;

Sur le premier moyen :

Vu l'annexe I à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Syntec) du 15 décembre 1987, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Attendu que pour faire droit à la demande du salarié de se voir classer à la position 3. 3 de l'annexe I à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Syntec) et en paiement d'un rappel de salaire à ce titre, l'arrêt retient qu'il résulte d'une part, d'une fiche métier émanant d'Adecco expert et produite par l'intéressé que les tâches d'un technicien micro réseau, dont la formation est en général celle d'un titulaire d'un BTS informatique, consistent au débogage des postes de travail, à la formation aux applicatifs spécifiques de l'entreprise et au suivi des incidents (résolution du problème et report de ce problème pour qu'il soit traité en profondeur), et, d'autre part, de nombreux comptes-rendus d'intervention adressés par M. X... à son supérieur hiérarchique, qu'il y est question de difficultés rencontrées par les clients et pas seulement de simples installations de matériels et d'applications ou de logiciels ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si les fonctions réellement exercées par le salarié nécessitaient des facultés d'adaptation à des problèmes présentant un certain caractère de nouveauté sur le plan technique permettant son classement à la position 3. 3, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la cassation à intervenir sur le premier moyen entraîne la cassation par voie de conséquence du chef de dispositif critiqué par le deuxième moyen et relatif aux dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ;

Sur le troisième moyen :

Vu les articles L. 1221-1, L. 1237-1 du code du travail et 1184 du code civil ;

Attendu que lorsque, au moment où le juge statue sur une action du salarié tendant à la résiliation judiciaire de son

contrat de travail aux torts de l'employeur, le contrat de travail a pris fin par la démission du salarié, sa demande de résiliation devient sans objet ; que l'intéressé a la faculté, si les griefs qu'il faisait valoir au soutien de sa demande étaient justifiés, de demander la réparation du préjudice en résultant ; que si, à la demande du salarié, la démission a été requalifiée en prise d'acte par le juge, celui-ci doit, pour l'appréciation du bien-fondé de la prise d'acte, prendre en considération 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 ;

Attendu qu'après avoir constaté que le salarié avait, postérieurement à sa demande en résiliation judiciaire du contrat de travail, démissionné sans réserve et n'avait pas demandé la requalification de sa démission en prise d'acte de la rupture, l'arrêt prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la Société de réalisations informatiques diverses au paiement d'un rappel de salaire au titre du classement à la position 3. 3 de l'annexe I à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Syntec) du 15 décembre 1987, et de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, ordonne à la Société de réalisations informatiques diverses de délivrer des bulletins de paie rectifiés sous astreinte de 50 euros par jour de retard, prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de la Société de réalisations informatiques diverses et la condamne au paiement de sommes à ce titre, l'arrêt rendu le 5 décembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi du chef de la résiliation judiciaire du contrat de travail ;

Déboute M. X... de sa demande en résiliation judiciaire du contrat de travail ;

Renvoie, pour le surplus, devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne M. X... aux dépens ;

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

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 trente avril deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils, pour la Société de réalisations informatiques diverses

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ce chef, d'AVOIR dit que Monsieur X... devait être requalifié à la position 3. 3 dans le barème de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, d'AVOIR en conséquence condamné la société SRID à lui payer un rappel de salaire à ce titre (39. 424, 57 €) outre les congés payés afférents (3. 942, 45 €) et l'incidence sur la prime de vacances, d'AVOIR prononcé la résiliation judiciaire aux torts de la société SRID, et d'AVOIR condamné cette dernière à payer à Monsieur X... diverses sommes à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement (3. 082, 37 €) et dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (12. 948, 36 €) ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le rappel de salaire lié à la qualification du salarié : La convention collective distingue parmi les employés, techniciens et agents de maîtrise trois catégories : fonctions d'exécution, fonctions d'études et de préparation et fonctions de conception ou de gestion élargie ; que M. Clément X... a été classé par l'employeur dans la deuxième catégorie dans laquelle se trouvent les agents dont l'activité « consiste, à partir d'un programme de travail, à le mettre en oeuvre, le concrétiser, le développer et, éventuellement, faire apparaître les difficultés d'ordre pratique de nature à le remettre en cause. » ; qu'au sein de cette catégorie, M. Clément X... a été classé en position 2. 1 ainsi définie : « l'exercice de la fonction, généralement limité à un domaine particulier d'application d'une technique, implique

la connaissance de méthodes, procédés et moyens habituels et l'aptitude à les mettre en oeuvre à partir de consignes générales. » : que M. Clément X... considère que les fonctions qu'il exerçait au moins jusqu'à ce qu'il écrive à son employeur le 12 juillet 2009 pour demander la mise en conformité de son statut et de son salaire avec celles-ci, relevaient de la troisième catégorie concernant les fonctions de conception ou de gestion élargie et plus précisément, au sein de celles-ci, de la position 3. 3 ainsi définie : « l'exercice de la fonction nécessite, outre les connaissances propres aux niveaux précédents, des facultés d'adaptation à des problèmes présentant un certain caractère de nouveauté sur le plan technique. » ; que de façon plus générale, s'agissant de ces fonctions de conception ou de gestion élargie, la convention collective précise que le travail de l'agent consiste : « à déterminer les schémas de principes qui sont susceptibles d'intégrer les éléments divers d'un problème complet et à les poser comme hypothèse de travail pour lui-même et autrui, à élaborer et à coordonner un programme cadre en vue de sa réalisation par lui-même ou par autrui. » ; que ce qui paraît donc distinguer fondamentalement les deux positions, c'est-à-dire celle reconnue à M. Clément X... par l'employeur d'une part, et celle revendiquée par le salarié d'autre part, c'est que la première suppose une simple mise en oeuvre de procédés, de méthodes et de techniques tandis que la seconde implique la capacité à résoudre des problèmes ; que c'est d'ailleurs la vision de la SAS SRID qui explique que les fonctions confiées à M. Clément X... se bornaient concrètement à brancher et débrancher, allumer les ordinateurs et relier les périphériques à celui-ci, relever les dysfonctionnements et les transmettre aux coordinateurs de site, installer des logiciels en fonction de profils définis d'utilisateur, assister ces derniers lors de l'installation de l'ordinateur, déménager les ordinateurs et assister les utilisateurs lors de l'installation dans le cadre d'exercices de simulation ; qu'elle verse en ce sens des attestations d'employés de la société, notamment celles de M. Z... et de M. Y... ; que toutefois, M. Clément X..., qui était titulaire d'un BTS d'informatique de gestion option administrateur de réseaux locaux d'entreprise, a été embauché par la SAS SRID, selon son contrat de travail, en qualité de technicien micro réseau ; qu'il verse aux débats une fiche métier émanant d'Adeco Expert dont il résulte que les tâches d'un technicien micro réseau, dont la formation est en général celle d'un titulaire d'un BTS informatique, consiste au débogage des postes de travail, à la formation aux applicatifs spécifiques de l'entreprise et au suivi des incidents (résolution du problème et report de ce problème pour qu'il soit traité en profondeur) ; qu'il produit aussi de nombreux comptes rendus d'intervention adressés à son supérieur hiérarchique, M. Nicolas Y..., datés pour l'essentiel de l'année 2007 mais aussi de 2008 ou du premier semestre 2009 et qui permettent de constater qu'il y est question de difficultés rencontrées par les clients et pas seulement de simples installations de matériels et d'applications ou de logiciels ; qu'il est également constant que la SAS SRID avait pour principal client le GIE Informatique Caisse des Dépôts et Consignations (ICDC) dont les principaux membres étaient la Caisse des Dépôts et Consignations, CNP Assurances, NATIXIS et GCE Paiements ; que ce GIE offre à ses adhérents des services informatiques et en sous-traite une partie à des prestataires de services tels que la SAS SRID ; que M. Clément X... affirme sans être démenti que depuis son embauche en septembre 2005 et jusqu'en août 2009, il a toujours été affecté sur différents sites dépendant exclusivement de la Caisse des Dépôts et Consignations ; que pourtant, dès qu'il a écrit à son employeur le 12 juillet 2009 pour exiger la mise en conformité de sa situation avec ses fonctions réellement exercées, il a brutalement été affecté auprès d'autres entreprises de manière à le cantonner effectivement dans les fonctions correspondant réellement à la position 2. 2 seule reconnue par l'employeur ; qu'or il démontre qu'alors que des fiches d'intervention prévoyaient en effet qu'à son retour de congé, il opèrerait 1e3 et le 5 août 2009 sur le site ICDC, il lui a été remis en mains propres le 3 août, jour de son retour de congé, un courrier lui précisant qu'il était en réalité affecté le jour même aux clients « PME-PMI » ; qu'il a été ainsi affecté dans deux sociétés successivement puis, à la lecture des messages électroniques produits aux débats par M. Clément X... (pièce 12 et 13), l'on ressent très nettement un certain flottement aux alentours du 21 août, traduisant une incertitude sur sa prochaine affectation ; que tout s'est donc passé comme si, confronté à sa revendication formellement exprimée par le salarié, l'employeur s'était empressé de le changer d'affectation pour mettre ses tâches en conformité avec la qualification qu'il lui reconnaissait ; qu'à la lumière de ces différents éléments, il convient de considérer que M. Clément X... rapporte bien la preuve de ses allégations, à savoir qu'il accomplissait des tâches relevant de la position 3. 3 ; que pour justifier de sa demande de rappel de salaire, il produit aux débats un tableau détaillé, précisant depuis octobre 2005 jusqu'au 22 juin 2011, date de la fin des relations contractuelles, le montant du salaire correspondant à la position 3. 3 et celui qui lui a été effectivement versé de telle sorte qu'il lui reste de la somme de 39 424, 57 € ; que dès lors que ce mode de calcul n'est pas contesté par l'intimée, il y a lieu de faire droit à la demande et le jugement du conseil de prud'hommes de Créteil sera donc infirmé ; qu'il en est de même des congés payés afférents, soit la somme de 3942, 45 €, et de la prime de vacances prévue par la convention collective, d'un montant de 394, 24 € ; Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail : Dès lors qu'il est démontré que la SAS SRID a refusé d'accorder à son salarié un statut et une rémunération conformes à ses attributions réelles et que par la suite, placée devant sa volonté de faire reconnaître ses droits, elle ne lui a plus confié que des missions d'un niveau inférieur à celui qui était le sien jusqu'alors, il s'agit là de manquements de la part de l'employeur suffisamment graves pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts exclusifs ; que la date d'effet de cette résiliation sera fixée à la date d'effet de la démission donnée par M. Clément X..., c'est-à-dire au 22 juin 2011 ; Sur les conséquences de la résiliation judiciaire du contrat de travail : Dans la mesure où il est établi que M. Clément X... aurait dû être rattaché à la position de la convention collective des bureaux d'études techniques et au coefficient de rémunération 500 qui correspond, il apparaît que la moyenne des 12 derniers mois de salaire ayant précédé la rupture du contrat de travail devait s'élever à 2158, 06 € ; que par conséquent, en application de la convention collective, l'indemnité de licenciement s'élève bien à 3082, 37 € sur la base de 0, 25 mois de salaire par année d'ancienneté ; que de même, s'agissant d'un salarié comptant plus de deux années d'ancienneté dans une entreprise de plus de 10 salariés, celui-ci peut prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse égale au moins à six mois de salaire mensuel brut soit la somme de 12948, 36 € » ;

1° ALORS, DE PREMIÈRE PART, QUE selon l'annexe I de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, les ETAM de catégorie 1 (« fonctions d'exécution ») sont définis comme ceux qui accomplissent un travail consistant à réaliser, dans le détail, des opérations programmées, l'agent devant se référer à des processus opératoires enseignés et procéder du particulier au particulier par simple identification ; que les ETAM de catégorie 2 (« fonctions d'études ou de préparation ») sont définis comme ceux qui accomplissent un travail consistant à partir d'un programme de travail, à le mettre en oeuvre, le concrétiser, le développer et, éventuellement, faire apparaître les difficultés d'ordre pratique de nature à le remettre en cause, l'agent devant se référer aux méthodes et aux règles d'une technique et procéder du particulier au particulier, par analogie ; que les ETAM de catégorie 3 (« fonctions de conception ou de gestion élargie ») sont définis comme ceux qui accomplissent un travail consistant d'une part à déterminer les schémas de principe qui sont susceptibles d'intégrer les éléments divers d'un problème complet et à les poser comme hypothèse de travail pour lui-même et pour autrui et d'autre part, à élaborer et à coordonner un programme cadre en vue de sa réalisation par lui-même ou par autrui, l'agent devant se référer aux principes de sa technique et aux lois les régissant et procéder du général au particulier, par déduction ; qu'en jugeant que le critère de distinction entre la deuxième et la troisième catégories tenait au fait que la deuxième catégorie, attribuée à Monsieur X... par l'employeur, « suppose une simple mise en oeuvre de procédés, de méthodes et de techniques » tandis que la troisième catégorie, revendiquée par le salarié « implique la capacité à résoudre des problèmes », pour en déduire que la seule existence de comptes-rendus d'interventions mentionnant des « difficultés rencontrées par les clients » démontrait que le salarié avait à accomplir des tâches relevant de la catégorie 3, la cour d'appel a violé par fausse interprétation les dispositions conventionnelles précitées ;

2° QU'À TOUT LE MOINS en s'abstenant de toute précision sur la nature des « difficultés rencontrées par le client » ayant donné lieu aux interventions de Monsieur X..., ainsi que sur le contenu exact de l'intervention de ce dernier, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de Cassation en mesure d'exercer son contrôle sur la nature et l'étendue des fonctions réellement exercées par Monsieur X..., et a privé sa décision de toute base légale au regard de l'annexe I de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, ensemble les articles L. 1221-1 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

3° ALORS, DE TROISIÈME PART, QUE tout jugement doit être motivé ; qu'en retenant, pour écarter les éléments de preuve produits aux débats par la société SRID pour établir que les fonctions de Monsieur X... correspondaient à la position 2.1 dans le barème de la convention collective et faire droit à la demande de ce dernier tendant à sa requalification à la position 3. 3, que « tout s'est passé comme si, confronté à la revendication formellement exprimée par le salarié, l'employeur s'était empressé de le changer d'affectation pour mettre ses tâches en conformité avec la qualification qu'il lui reconnaissait », la cour d'appel a statué par des motifs hypothétiques, en violation de l'article 455 du Code de procédure civile ;

4° QU'en statuant de la sorte cependant qu'il appartient au salarié, lorsqu'il conteste la classification attribuée à ses fonctions par l'employeur, d'apporter la preuve du bien fondé de cette prétention, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve, violant ainsi les articles 1315 du Code civil et 9 du Code de procédure civile ;

5° ALORS, ENFIN ET SUBSIDIAIREMENT, QUE même à supposer que la cour d'appel ait pu retenir que les fonctions de Monsieur X... relevaient de la troisième et non de la deuxième catégorie dans la classification des ETAM issue de l'Annexe I de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, les juges du fond ne pouvaient lui attribuer précisément la position 3. 3, soit la plus élevée au sein de cette catégorie et également la plus élevée auquel peut prétendre un salarié non cadre, sans préciser en quoi les fonctions exercées concrètement par le salarié correspondaient non seulement à la position 3 mais, au sein de cette catégorie, à l'échelon le plus élevé au regard de la description, dans la classification conventionnelle, de la nature des tâches correspondant à chaque échelon ; qu'elle devait donc examiner si les tâches exercées par Monsieur X... nécessitaient non seulement « la connaissance du mode de résolution de problèmes complets courants pouvant être traités avec des méthodes habituelles et dont l'agent possède la pratique, mais nécessitant, en raison de leur nombre et de leur variété une expérience diversifiée », ce qui aurait justifié le classement à la position 3. 2, mais encore « des facultés d'adaptation à des problèmes présentant un certain caractère de nouveauté sur le plan technique » ; qu'en attribuant à Monsieur X... la position 3.3 sans procéder à cette recherche, la cour d'appel a privé, pour cette raison supplémentaire, sa décision de base légale au regard de l'Annexe I de la convention collective susvisée, ensemble les articles 1134 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail.

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société SRID à payer à Monsieur X... la somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la demande relative à une exécution déloyale du contrat de travail par l'employeur : M. Clément X... fait valoir qu'à partir du moment où il a demandé officiellement à son employeur de le classer et de le rémunérer en fonction des tâches qu'il exerçait réellement, ce dernier a adopté un comportement tendant à ne plus lui confier que des tâches subalternes ce qui caractérise une exécution fautive du contrat de travail ; que la SAS SRID réplique que son principal client était le GIE Informatique Caisse des Dépôts et Consignations qui comportait plusieurs membres et que le salarié ne saurait exiger d'être affecté continuellement chez un seul de ces derniers, en l'occurrence la

Caisse des Dépôts et Consignations ; que par ailleurs, M. Clément X... ne rapporte aucunement la preuve de ce qu'il aurait été cantonné à des tâches moins qualifiées que celles qu'il effectuait antérieurement ; mais que ses affirmations reposent précisément sur le postulat que M. Clément X... n'effectuait que des tâches relevant du niveau 2-1, correspondant à sa qualification alors qu'il a été démontré qu'en réalité, au moins jusqu'en juillet 2009, les tâches qui lui étaient confiées correspondaient à une qualification, supérieure, c'est-à-dire 3-3 ; qu'or, ainsi qu'il a été vu, dès que M. Clément X... a manifesté par courrier la volonté de voir aligner son statut sur sa qualification réelle, il a été brutalement affecté dans une autre entreprise pour y effectuer des tâches dont l'employeur reconnaît nécessairement qu'elle correspondaient au niveau de qualification 2-1 ; que de même, il est constant qu'après que l'avocat de M. Clément X... a écrit à l'employeur le 3 décembre 2009, pour l'informer de ce qu'il allait engager une action devant le conseil de prud'hommes pour faire valoir les droits de son client, M. Clément X... a eu un entretien au siège de la société le 9 décembre 2009 et deux jours plus tard, par lettre recommandée avec demande d'acquittement en date du 11 décembre 2009, il a été affecté sur le site de CNP Assurances où il lui a été demandé d'effectuer des opérations très simples d'installation d'ordinateurs, y compris « défaire la colonne de cartons contenant les unités neuves et non mastérisées pour qu'elles soient mises à disposition de A... et son équipe » ainsi que d'adresser des comptes rendus journaliers, ainsi qu'il résulte d'échange de messages électroniques des 23, 24, 25 et 26 février 2010 ; que M. Clément X... fait également état d'une nouvelle réduction des tâches qui lui ont été confiées, postérieurement au jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Créteil, et destinée à justifier son classement à la position 2. 1 de la convention collective mais les pièces versées à l'appui de ses affirmations ne sont pas démonstratives et sont d'une interprétation malaisée ; qu'il apparaît néanmoins, à la lumière de ce qui précède, que l'employeur a exécuté le contrat de travail de manière déloyale et fautive et il en est résulté pour le salarié un préjudice certain qui sera réparé par l'allocation d'une somme de 5 000 €, à titre de dommages et intérêts » ;

1°) ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation entraînera par voie de conséquence, conformément à l'article 624 du Code de procédure civile, cassation de l'arrêt en ce qu'il a jugé que l'employeur avait exécuté de façon déloyale le contrat de travail ;

2°) ALORS QUE la bonne foi, en matière contractuelle, est toujours présumée ; qu'il appartient au salarié de démontrer que la décision de l'employeur modifiant ses conditions de travail a été prise pour des raisons étrangères aux intérêts de l'entreprise ; qu'en se bornant à déduire la mauvaise foi de la société SRID du seul fait qu'elle avait affecté Monsieur X... à un nouveau client après sa réclamation salariale, sans préciser en quoi les prestations de Monsieur X... avant ce changement auraient relevé de la position 3 pour ensuite ne relever que de la position 2, la cour d'appel, qui a déduit l'existence d'une mauvaise foi du seul changement d'affectation, a violé les articles L. 1221-1, L. 1222-1 du Code du travail, 1134 et 1315 du Code civil.

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur et d'AVOIR, en conséquence, condamné la société SRID à payer à Monsieur X... diverses sommes à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement (3. 082, 37 €) et dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (12. 948, 36 €) ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail : Dès lors qu'il est démontré que la SAS SRID a refusé d'accorder à son salarié un statut et une rémunération conformes à ses attributions réelles et que par la suite, placée devant sa volonté de faire reconnaître ses droits, elle ne lui a plus confié que des missions d'un niveau inférieur à celui qui était le sien jusqu'alors, il s'agit là de manquements de la part de l'employeur suffisamment graves pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts exclusifs ; que la date d'effet de cette résiliation sera fixée à la date d'effet de la démission donnée par M. Clément X..., c'est-à-dire au 22 juin 2011 ; Sur les conséquences de la résiliation judiciaire du contrat de travail : Dans la mesure où il est établi que M. Clément X... aurait dû être rattaché à la position de la convention collective des bureaux d'études techniques et au coefficient de rémunération 500 qui correspond, il apparaît que la moyenne des 12 derniers mois de salaire ayant précédé la rupture du contrat de travail devait s'élever à 2158, 06 € ; que par conséquent, en application de la convention collective, l'indemnité de licenciement s'élève bien à 3082, 37 €, sur la base de 0, 25 mois de salaire par année d'ancienneté ; que de même, s'agissant d'un salarié comptant plus de deux années d'ancienneté dans une entreprise de plus de 10 salariés, celui-ci peut prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse égale au moins à six mois de salaire mensuel brut soit la somme de 12948, 36 € » ;

ALORS, D'UNE PART, QUE la démission du salarié 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 ; qu'en prononçant la résiliation judiciaire du contrat de travail cependant qu'elle constatait que Monsieur X... avait démissionné en cours d'instance et que ce dernier ne sollicitait pas la requalification de cette démission en prise d'acte de la rupture imputable à l'employeur, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales de ses propres constatations au regard de l'article 1184 du Code civil, ensemble les articles L. 1221-1 et L. 1237-1 et suivants du Code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE la cassation à intervenir sur les deux premiers moyens de cassation entraînera par voie de conséquence, conformément à l'article 624 du Code de procédure civile, cassation de l'arrêt en ce qu'il a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Composition de la juridiction : M. Lacabarats (président), SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris 2012-12-05 (Cassation partielle partiellement sans renvoi)

Copyright 2014 - Dalloz - Tous droits réservés.