



Cassation - Chambre sociale

31 octobre 2012

M. X. c/ Société SCM Group France

Décision attaquée : CA Lyon 11 mai 2011

Cassation partielle

Sources :

Références au greffe :

- Pourvoi n°11-20986

Références de publication :

- <http://www.legifrance.gouv.fr/>

La décision :

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., après l'exécution d'un contrat de qualification lui ayant permis d'obtenir la qualification nécessaire, a été engagé, à compter du 1er avril 1999, par la société SCM Group France en qualité de technicien service après-vente ; que par avenants des 20 décembre 2000 et 29 janvier 2001, il a été promu en qualité de « cadre position I, coefficient 80 » et a été soumis à un forfait annuel de 217 jours travaillés ; que licencié par lettre du 5 mai 2008, il a saisi la juridiction prud'homale pour contester ce licenciement et obtenir paiement de diverses sommes ;

Sur les premier et quatrième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 212-15-3 III du code du travail en sa rédaction applicable au litige et l'article 14-1 de l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie ;

Attendu qu'il résulte de la combinaison de ces textes qu'un régime de forfait en jours ne peut être appliqué qu'aux cadres dont la durée du travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'heures supplémentaires et de dommages-intérêts pour violation des règles sur le repos compensateur, l'arrêt énonce que s'il est acquis que l'intéressé se voyait désigner les clients chez lesquels il devait





intervenir et les dates de ses interventions soit pour des dépannages soit pour des installations soit pour des formations à partir de plans de travail établis par le responsable du service après-vente en fonction des demandes d'intervention reçues, des demandes de récupération de RTT ou de congés faites par les différents salariés itinérants et de l'avancement du chantier précédent, il ne résulte pas des documents versés aux débats que l'employeur lui ait indiqué ses horaires de travail ni qu'il ait déterminé par avance le temps de chaque intervention ; qu'il ne conteste pas qu'une fois son plan de travail arrêté, il lui appartenait de prendre contact directement avec le client pour lui communiquer ses jour et heure d'arrivée sur site et pour organiser les conditions de son intervention ce sans aucune directive de l'employeur notamment quant à ses horaires de travail ou la durée de l'intervention ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il ressortait de ses constatations que l'emploi du temps du salarié était déterminé par son supérieur hiérarchique, lequel définissait le planning de ses interventions auprès des clients, ce dont il se déduisait que l'intéressé, qui ne disposait d'aucune liberté dans l'organisation de son travail, n'était pas susceptible de relever du régime du forfait en jours qui lui avait été appliqué, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

Sur le troisième moyen :

Vu le principe " à travail égal, salaire égal " ;

Attendu que pour débouter le salarié des ses demandes de rappels de salaires fondées sur ce principe, l'arrêt retient que s'il ressort du tableau produit par l'employeur que l'intéressé était le moins bien payé de tous les techniciens, cette différence de rémunération est toutefois justifiée soit par l'expérience professionnelle soit par l'ancienneté ou la différence de diplômes, les autres techniciens ayant tous plus de vingt ans d'expérience à l'exception de deux d'entre eux qui n'en ont que 12 et 8 ans mais sont titulaires de diplômes multiples ;

Attendu, cependant, que l'expérience professionnelle acquise auprès d'un précédent employeur ainsi que les diplômes ne peuvent justifier une différence de salaire qu'au moment de l'embauche et pour autant qu'ils sont en relation avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait, sans rechercher si l'expérience professionnelle et les diplômes invoqués par l'employeur étaient particulièrement utiles dans le domaine du service après-vente itinérant, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Et sur le cinquième moyen :

Vu l'article 1134 de code civil, ensemble l'article 21 A de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie ;

Attendu que, pour débouter le salarié de ses demandes tendant à sa classification en position II et au paiement de rappels de salaires l'arrêt retient que l'intéressé qui n'est pas détenteur d'un des diplômes requis pour être classé cadre, n'a bénéficié de cette classification en position I qu'aux fins de pouvoir conclure une convention de forfait en jours sur l'année ; qu'il ne peut en conséquence se prévaloir des dispositions relatives au passage automatique des cadres de la position I à la position II, réservées à ceux qui ont été classés dans la catégorie cadre en raison des diplômes détenus ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que l'employeur, par avenant du 20 décembre 2000, avait conféré au salarié la qualification de cadre position I, ce dont il résultait que par la seule application de son contrat de travail, l'intéressé pouvait prétendre aux avantages liés





à cette qualification et notamment au passage automatique à la position II dès lors qu'il remplissait les conditions prévues, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, à l'exception de celles relatives au licenciement, l'arrêt rendu le 11 mai 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon, autrement composée ;

Condamne la société SCM Group France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société SCM Group France à payer à M. X... la somme de 2 500 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 trente et un octobre deux mille douze.

(Composition du tribunal et avocats des parties)

M. Gosselin (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
SCP Delaporte, Briard et Trichet, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)





MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué et confirmatif sur ce point d'AVOIR jugé que le licenciement de Monsieur X... était justifié par une faute grave et de l'avoir en conséquence débouté de ses demandes à la fois de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité conventionnelle de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis ainsi que du rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire.

AUX MOTIFS PROPRES QUE Sur le licenciement : La faute grave est la faute qui résulte d'un fait, ou d'un ensemble de faits, imputables au salarié, qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. La charge de la preuve de la faute privative des indemnités de préavis et de licenciement incombe à l'employeur. En l'espèce, la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, reproche au salarié :- un abandon de poste le 15 mars 2008- un incident du 26 mars 2008 au cours duquel il a manifesté de l'exaspération lors d'une démonstration chez un client et d'avoir menacé celui-ci de partir en laissant " tout en plan "- le dénigrement de l'employeur auprès d'un client lors d'une formation à VOURLES siège de la société le 8 avril 2008- des propos diffamatoires dans un courrier du 8 avril 2008 1) sur l'incident du 26 mars 2008 et le dénigrement de l'employeur auprès de la société BAPTISTA : Le 26 mars 2008, Grégory X... s'est rendu sur le site de la société SETIN où il devait faire une démonstration sur une machine à bois. Il lui est reproché d'avoir manifesté de l'exaspération et des signes d'énerverment en constatant que l'installation de la machine n'était pas finie, qu'il y avait une panne d'alimentation et que des outils manquaient et d'avoir menacé de partir en laissant le client " en plan ". Le salarié fait valoir que le 26 mars 2008, il avait dû composer avec les moyens mis à sa disposition pour remédier aux pannes et mettre en route la machine pour la démonstration du lendemain ; qu'il avait sollicité l'assistance de la société par l'intermédiaire de M Y... qui la lui avait refusée ; que la société SETIN est un revendeur exclusif et permanent de la société SCM GROUP France avec laquelle il a une communauté d'intérêts et que les attestations du commercial de la Société SETIN, M Z..., versées aux débats par l'employeur, sont postérieures à la réception par celui-ci de son courrier du 8 avril 2008. Il souligne qu'il a travaillé chez ce client 27 heures en 2 jours sans compter 10 heures de trajet et que la fiche d'intervention a été régulièrement signée par M Z.... Dans son courrier du 8 avril 2008, Grégory X... reconnaît avoir été exaspéré par la situation et avoir manifesté son mécontentement au téléphone à M Y... ce devant le client. Le courrier de la Société SETIN du 10 avril 2008 fait état de ce que M X... était arrivé en retard, qu'il avait causé de grandes difficultés pour réaliser le travail, qu'il avait téléphoné sans arrêt à M Y... " allant même jusqu'à menacer de quitter le chantier. Il est ainsi démontré que Grégory X... a fait le choix, plutôt que de s'attaquer immédiatement aux problèmes techniques qui se présentaient à lui, seule façon de le rassurer sur le fait que les prestations attendues seraient fournies dans les délais, a choisi de donner la priorité au règlement de son litige avec le commercial de l'entreprise et de l'exposer devant le client. Ce comportement, outre qu'il était irrespectueux du client, était à l'évidence préjudiciable à la Société SCM GROUP France comme donnant d'elle l'image d'une entreprise manquant de sérieux et de fiabilité. Il constitue un manquement à l'obligation de loyauté qui impose au salarié de s'abstenir de propos ou de comportements préjudiciables à l'employeur auprès de tiers. Il importe peu à cet égard que la société SETIN ait été un revendeur exclusif, l'intérêt de la société SCM GROUP France étant en tout état de cause de préserver sa relation avec un client lui permettant la réalisation d'un chiffre d'affaires nécessaire à sa pérennité. De même, le fait que le commercial de la société SETIN ait signé la fiche d'intervention démontre simplement que la mission a été au final exécutée mais ne fait pas disparaître le caractère préjudiciable du





comportement du salarié stigmatisé par le client dans son courrier du 10 avril dans les termes suivants : " toutes ces histoires et beaucoup de temps perdu pour finalement s'exécuter, ceci tient du ridicule et ne donne pas une image rassurante de votre société ". L'employeur reproche également au salarié d'avoir à nouveau donné une mauvaise image de l'entreprise par des propos tenu le 8 avril 2008 lors d'une formation du personnel de la société BAPTISTA, cliente de la société SETIN, en présence du représentant de cette dernière. Grégory X... soutient que ces affirmations sont purement gratuites et que la société BAPTISTA n'a formulé aucune plainte suite à la formation reçue. Il résulte néanmoins des courriers de la société SETIN en date des 10 avril et juillet 2008 que Grégory X... avait, à l'occasion de la formation du 8 avril, déclaré en présence des personnes dont il devait assurer la formation " qu'il ne savait pas ce qu'il faisait là et que c'était habituel " et que son client avait gardé " une mauvaise image de la formation et de la société SCM GROUP France à travers la prestation de M X... ". Ainsi est suffisamment démontré un second manquement du salarié à son obligation de loyauté.

2) Sur les propos diffamatoires tenus dans la lettre du 8 avril 2008 : La Société SCM GROUP France reproche au salarié d'avoir mis en cause la probité et l'intégrité de ses salariés et de ses dirigeants. Grégory X... soutient qu'il s'est contenté de dénoncer les pressions dont il se sentait victime et qu'à réception de sa lettre, l'employeur aurait dû ouvrir une enquête en exécution de ses obligations en matière de santé et de sécurité des salariés évoluant sous sa responsabilité. Il produit des attestations de M A... et de Mesdames B..., C... et D... démontrant selon lui les propos humiliants et méprisants dont il était victime au sein de l'entreprise. Il soutient qu'en tout état de cause, ses propos n'ont pas excédé les limites de la liberté d'expression. Il a néanmoins tenu les propos suivants dans sa lettre du 8 avril : " Mrs I... et E... m'ont souvent répété " on peut faire dire ce que l'on veut aux clients ". Je suppose qu'il doit s'agir d'une simple négociation avec les clients de manière à obtenir une plainte écrite en échange d'un rabais sur matériel ou intervention. Il convient de rappeler ici une première plainte de la Sté INOV MAG par lettre RAR du 20. 07. 2005 (lettre non signée) à laquelle j'ai répondu le 22 août 2005. J'imagine que d'ici le 14 avril, vous aurez accumulé d'autres plaintes bien négociées, façon astucieuse d'amplifier cette catégorie de reproches... ". Le conseil de prud'hommes a fait une exacte analyse de ces propos en retenant qu'il excédaient les limites de la liberté d'expression comme sous entendant, sans preuve, que l'employeur pratiquait la subornation de témoin et qu'il revêtaient un caractère diffamatoire.

3) sur l'absence injustifiée du 15 mars 2008 : Il est acquis que Grégory X... s'est présenté à la foire de PARIS pour le démontage du stand de la société le dimanche 15 mars à 20 heures soit avec plus d'une heure de retard sur l'heure de convocation par l'employeur. Il a expliqué dans son courrier du 8 avril qu'il s'était rendu au chevet de sa soeur hospitalisée et qu'il s'était contenté de prendre la route de façon à n'assurer que la demi-journée de travail pour laquelle il était payé c'est à dire en comptabilisant dans son temps de travail son temps de trajet pour PARIS soit 5 heures. Les dispositions de l'accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement n'étant pas applicables aux ingénieurs et cadres couverts par la convention collective de la métallurgie, le conseil de prud'hommes ajustement retenu que le temps de trajet du salarié ne constituait pas un temps de travail et qu'en tout état de cause celui-ci aurait dû aviser l'employeur de son retard. L'attitude pour le moins désinvolte du salarié en la circonstance est donc fautive.

Les griefs retenus sont révélateurs d'un désengagement du salarié vis à vis de l'employeur de nature à faire disparaître la confiance nécessaire à la poursuite de la relation contractuelle. Le conseil de prud'hommes ajustement retenu que l'ensemble des griefs retenus était constitutif d'une faute grave et le jugement déféré sera confirmé sur ce point.

ET AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QUE, Sur le licenciement : Attendu que la faute grave est celle qui rend impossible toute poursuite de la relation contractuelle entre un salarié et un employeur, même pendant le préavis ; qu'elle ne peut être invoquée que pour des faits imputables au salarié et contraires à ses obligations à l'égard de l'employeur, et que





la charge de la preuve incombe dans tous les cas à l'employeur ; Sur l'abandon de poste : Attendu que Monsieur X... reconnaît dans son courrier du 8 avril 2008, s'être volontairement absenté : « je me suis contenté de ma demi-journée de travail (effective rien qu'avec la durée de mon trajet sur Paris) » ; Que l'avenant du 18 juillet 2008 stipule que « il est précisé que cette rémunération tient compte notamment des temps de trajet considérés comme du temps de travail non effectif » ; Que la société SCM GROUP France a rémunéré les deux heures de travail sur la foire de Paris comme une demi-journée de travail pour les deux heures de travail sur la foire ; Que Monsieur Grégory X... aurait pu tout au moins prévenir son employeur de sa décision de se rendre au chevet de sa soeur ; Sur l'incident du 26 mars 2008 et sur le dénigrement de la société SCM GROUP France auprès de la société BAPTISTA : Attendu que l'obligation de loyauté résulte des termes de l'article 1135 du Code civil ; Que cette obligation s'impose dès la conclusion du contrat de travail et perdure pendant toute sa durée ; que l'obligation de loyauté prohibe entre autres la pratique suivante : propos préjudiciable auprès d'une tierce personne ; que pour le salarié, cette obligation consiste donc de façon générale à ne pas nuire à la réputation ou au bon fonctionnement de la société employeur durant toute l'exécution du contrat de travail, notamment par des actes de dénigrement ou de concurrence contraires à l'intérêt de l'entreprise ; Attendu que Monsieur X..., par deux fois auprès de la société SETIN, puis de la société BAPTISTA a tenu des propos et a eu une attitude qui ont porté préjudice à la société SCM GROUP France ; Que de plus, ces faits ont eu lieu après que Monsieur X... ait reçu son courrier en vue d'un entretien préalable, fait (incident société SETIN) qu'il a reconnu dans son courrier du 8 avril 2008, date à laquelle la société SCM GROUP France n'avait pas encore fait de reproche sur cet incident ; sur les propos diffamants tenus dans la lettre du 8 avril 2008 : Attendu que la liberté d'expression est un principe intangible ; que c'est sur cette base que toute personne peut librement émettre une opinion, positive ou négative, sur un sujet mais aussi sur une personne physique ou morale ; Attendu qu'une des limitations de la liberté d'expression en droit français concerne la protection des personnes et, plus largement, celle des droits de la personnalité : c'est le cas des textes concernant la diffamation et l'injure ; Attendu que Monsieur X..., dans son courrier du 8 avril 2008, porte des accusations diffamantes : « vous aurez accumulé d'autres plaintes bien négociées, façon astucieuse d'amplifier cette catégorie de reproches » ces propos sous entendant que la société SCM GROUP France pratique la subornation de témoin ; qu'il s'agit d'une accusation grave pour laquelle Monsieur X... n'apporte aucune preuve ; En conséquence, Monsieur GREGORY X... sera débouté de sa demande ».

ALORS, D'UNE PART, QUE le salarié qui ne se voit pas accorder les moyens nécessaires à l'exécution de sa mission par sa direction ne peut se voir reprocher, comme des manquements à son obligation de loyauté, ses protestations à sa hiérarchie au seul motif que le client de son employeur en aurait eu connaissance, dès lors qu'il les a exprimés, sur un chantier du client, à sa Direction et non au client lui-même ; que pour juger que M. X... avait manqué à son obligation de loyauté le 26 mars 2008, la Cour d'appel a affirmé qu'il avait, en téléphonant sans arrêt à M. Y..., donné priorité au règlement de son litige avec le commercial de l'entreprise et choisi de l'exposer devant le client plutôt que de s'attaquer aux problèmes techniques qui se présentaient ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si M. X... n'avait pas, comme il le soutenait, été privé des moyens d'exécuter sa mission en sorte qu'en intervenant auprès de sa société pour obtenir les moyens de celle-ci, il n'a pas commis de faute, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1222-1 du Code du travail, ensemble les articles L. 1234-1 et L. 1331-1 du même Code.

ALORS, D'AUTRE PART, QUE si le salarié ne saurait abuser de sa liberté d'expression par des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, de tels propos ne sauraient être considérés comme abusifs quand ils n'ont été tenus qu'en réaction à des griefs initiés par l'employeur et auxquels le salarié ne cherche qu'à se défendre ; que pour juger que M. X... avait tenu des propos qui excédaient sa liberté d'expression, la Cour d'appel s'est fondée sur le seul contenu des propos que celui-ci a tenus dans une lettre du 8 avril 2008 ; qu'en statuant ainsi





alors qu'il n'était pas contesté que M. X... avait écrit ce courrier en réaction à sa convocation à l'entretien préalable du 1er avril 2008, dans le but de se défendre contre les griefs exprimés par son employeur, en particulier en vue de l'alerter des atteintes à la santé et à la sécurité résultant du comportement de son supérieur hiérarchique, la Cour d'appel a violé les articles L 1121-1, L. 1232-1, L 1234-1, et L 1235-3 du Code du travail ;

ALORS, EN OUTRE, QUE les juges du fond doivent motiver leur décision, par des motifs autres qu'hypothétiques ; que pour juger que M. X... avait abusé de sa liberté d'expression, la Cour d'appel a affirmé que ses propos sous entendaient, sans preuve, que l'employeur pratiquait la subornation de témoin et qu'ils revêtaient un caractère diffamatoire ; qu'en statuant par des motifs aussi hypothétiques, alors même qu'il n'était pas contesté que les propos qu'avait tenus M. X... dans sa lettre du 8 avril 2008 avaient pour objet principal de porter à la connaissance de l'employeur les atteintes portées par un supérieur hiérarchique à la santé et à la sécurité des travailleurs, la Cour d'appel n'a pas motivé sa décision et violé l'article 455 du nouveau Code de Procédure civile.

ALORS, DE SURCROÏT, QUE l'employeur qui a conclu avec un salarié une convention de forfait en jours ne saurait fixer ses horaires au salarié et par conséquent lui imputer à faute le fait de ne pas l'avoir avisé d'un retard d'une heure sur une prétendue heure de convocation ; que pour juger que M. X... avait commis une faute le 15 mars 2008, la Cour d'appel a, après avoir évoqué une absence injustifiée, affirmé que M. X... aurait en tout état de cause dû aviser l'employeur de son retard de plus d'une heure par rapport à l'heure de convocation par l'employeur ; qu'en statuant ainsi après avoir constaté que l'employeur avait conclu avec M. X... une convention de forfait en jours, la Cour d'appel a, par refus de tirer les conséquences de ses propres constatations, violé les articles L. 212-15-3 I et III dans leur version alors applicable, l'actuel L. 3121-43 du Code du travail, ensemble les articles L. 1232-1, L. 1234-1 et L. 1331-1 du Code du travail.

ALORS, AUSSI, QUE les juges du fond doivent répondre aux conclusions des parties ; que M. X... a soutenu qu'il avait dénoncé à son employeur, au moyen d'éléments précis, l'existence d'un harcèlement moral dont il avait fait l'objet de la part son supérieur hiérarchique et que pour toute réponse son employeur l'avait licencié pour faute grave au lieu de mettre fin à cette situation de harcèlement, comme il en avait l'obligation ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen explicité qui rendait le licenciement à tout le moins sans cause réelle et sérieuse comme le soutenait M. X..., la Cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile.

ALORS ENFIN, ET EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE plusieurs griefs ne peuvent constituer une faute grave que s'ils rendent impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise ; que pour juger que le Conseil de Prud'hommes avait justement retenu que l'ensemble des griefs était constitutif d'une faute grave, la Cour d'appel a affirmé que les griefs sont révélateurs d'un désengagement du salarié vis-à-vis de l'employeur de nature à faire disparaître la confiance nécessaire à la poursuite de la relation contractuelle ; qu'en statuant ainsi alors que la perte de confiance n'est jamais une cause réelle et sérieuse de licenciement et encore moins une faute grave, et sans caractériser en quoi cette accumulation de griefs, dont plusieurs n'étaient même pas constitutifs d'une faute légère, avait rendu impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du Code du travail et de L. 1234-1 du même Code.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué et confirmatif sur ce point d'AVOIR jugé que la convention de forfait en jours, à laquelle Monsieur X... était soumis, était régulière et d'avoir en conséquence débouté ce dernier de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires,





les congés payés afférentes, dommages et intérêts pour violation des règles du repos compensateurs, et remise de documents sociaux rectifiés.

AUX MOTIFS PROPRES QUE Sur la convention de forfait : Les dispositions de l'article L 3121-43 du code du travail sont issues de la loi 20 août 2008 et ne sont donc pas applicables à la relation contractuelle. Selon l'article L 212-15-3 I et III, devenu les articles L 3121-38 et 40, dans sa rédaction issue de la loi du 19 janvier 2000 applicable à la relation contractuelle, la durée du travail des salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. La conclusion de ces conventions de forfait doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui détermine les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues. La possibilité de conclure de telles conventions est prévue par l'article 14 de l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie pour la catégorie des cadres au sens de la convention collective de branche qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés " de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée ". Grégory X... fait valoir qu'il n'avait pas d'autonomie dans la détermination de ses horaires non seulement du fait de la nature même de ses fonctions de technicien service après-vente mais également du fait que c'était l'employeur qui décidait de toutes ses interventions chez les clients et de leur date, ce dont il déduit qu'il n'avait pas de liberté dans l'organisation de son travail. S'il est acquis que le salarié se voyait désigner les clients chez lesquels il devait intervenir et les dates de ses interventions soit pour des dépannages soit pour des installations soit pour des formations à partir de plans de travail établis par le responsable du service après-vente en fonction des demandes d'intervention reçues, des demandes de récupération de RTT ou de congés faites par les différents salariés itinérants et de l'avancement du chantier précédent, il ne résulte pas des documents qu'il verse aux débats que l'employeur lui ait indiqué ses horaires de travail ni qu'il ait déterminé par avance le temps de chaque intervention. Si les bordereaux d'intervention mentionnent le détail par jour des heures de travail effectuées lors de chaque intervention, il s'agit de documents établis après coup, à partir du relevé des heures établi par le salarié à des fins de facturation, qui ne sont donc pas probants de ce que l'horaire d'intervention était déterminé à l'avance. Grégory X... ne conteste pas d'autre part qu'une fois son plan de travail arrêté, il lui appartenait de prendre contact directement avec le client pour lui communiquer ses jour et heure d'arrivée sur site et pour organiser les conditions de son intervention ce sans aucune directive de l'employeur notamment quant à ses horaires de travail ou à la durée de l'intervention. Il en résulte qu'il n'était pas soumis à l'horaire collectif de l'entreprise et qu'il avait toute latitude pour organiser ses journées de travail sans que la durée en soit déterminée par avance. Il en résulte que la convention de forfait est régulière et le salarié sera débouté de sa demande en paiement d'heures supplémentaires.

ET AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QUE, Attendu que Monsieur Grégory X... ne porte pas aux débats d'éléments ou de preuves susceptibles de démontrer le temps travaillé, car il était indiqué dans le contrat « pouvant aller jusqu'à 50 heures et non pas 50 heures obligatoires » ; Que l'article L. 3245-1 du Code du travail dispose que « l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par cinq ans conformément à l'article 2224 du Code civil » ; que les faits datent de fin 1999, début 2000. En conséquence, Monsieur Grégory X... sera débouté de sa demande.

ALORS, D'UNE PART, QUE l'article 14-1 de l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, qui définit les catégories de salariés avec lesquels peut être conclue une convention de forfait en jours, n'a été étendu par l'arrêté du 31 mars 2000 que sous réserve du respect des dispositions des paragraphes I





et III de l'article L. 212-15-3 du code du travail ; que pour juger que la convention de forfait en jours de M. X... était régulière, la Cour d'appel s'est contentée de vérifier que M. X... ne relevait pas de l'horaire collectif applicable, que sa durée du travail n'était pas prédéterminée et qu'il bénéficiait d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps ; qu'en statuant ainsi au vu du seul article 14-1 précité de l'avenant, sans vérifier si M. X... satisfaisait aux dispositions des paragraphes I et III de l'article L. 212-15-3 du Code du travail et, en particulier, que sa durée du travail ne pouvait pas être prédéterminée en raison d'éléments objectifs, la Cour d'appel a violé l'article 14-1 précité tel qu'il a été étendu, sous réserve, par l'arrêté du 31 mars 2000, ensemble l'article L. 212-15-3 I et III du Code du travail.

ALORS, d'autre part et de toute façon, QUE les juges du fond ne sauraient statuer à partir de constatations de fait contradictoires ; que pour conclure, au sujet du critère de l'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps, que M. X... avait toute latitude pour organiser ses journées de travail, la Cour d'appel a d'un côté affirmé que « M. X... ne conteste pas d'autre part qu'une fois son plan de travail arrêté, il lui appartenait de prendre contact directement avec le client pour lui communiquer ses jours et heure d'arrivée sur le site (...) » ; que d'un autre côté, la Cour d'appel avait commencé par affirmer que « il est acquis que le salarié se voyait désigner les clients chez lesquels il devait intervenir et les dates de ses interventions (...) » ; qu'en statuant par des motifs aussi contradictoires, la Cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile.

ALORS, EGALEMENT et surtout, QUE, les juges du fond ne sauraient statuer à partir de constatations de fait contradictoires ; que pour juger, toujours au sujet du critère de l'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps, que M. X... avait toute latitude pour organiser ses journées de travail, la Cour d'appel a notamment relevé que M. X... déterminait ses heures d'arrivée sur le site avec le client et qu'il n'était soumis à « aucune directive de l'employeur notamment quant à ses horaires de travail (...) » ; que d'un autre côté, pour juger que le licenciement de M. X... était justifié par une faute grave, la Cour d'appel a notamment relevé, au titre de l'un des griefs, qu'il « est acquis que M. X... s'est présenté à la foire de Paris pour le démontage de la société le dimanche 15 mars à 20 heures, soit avec plus d'une heure de retard sur l'heure de convocation par l'employeur » ; qu'en statuant par des motifs aussi contradictoires, la Cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile.

ALORS, DE SURCROÎT, QUE, en cas de litige sur le principe du recours au forfait en jours pour un salarié, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve que les conditions énoncées par la loi et/ ou la convention collective sont réellement remplies, au-delà de l'accord donné par le salarié ; que pour juger que les conditions légales et conventionnelles du recours au forfait jours étaient remplies pour M. X..., la Cour d'appel a affirmé « qu'il ne résulte pas des documents qu'il (M. X...) verse aux débats que l'employeur lui ait indiqué ses horaires de travail ni qu'il ait déterminé par avance le temps de chaque intervention » ; qu'en statuant comme elle l'a fait alors que le salarié contestait que les conditions de recours au forfait jours étaient remplies et qu'il appartenait à l'employeur d'en rapporter la preuve, la Cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article 1315 du Code civil, ensemble les articles L. 212-1 et L. 212-15-3 du Code du travail dans leurs versions alors applicables.

ALORS, ENFIN, QU'une convention de forfait en jours ne peut déployer son effet qu'à la condition que l'employeur ait respecté les principes généraux de la protection de la santé et de la sécurité du travailleur ; que M. X... a fait valoir dans ses conclusions qu'il était envoyé chez des clients avec des exigences de travail en complète inadéquation avec ses possibilités matérielles et physiques ; que ce faisant, la Cour d'appel aurait dû vérifier si l'employeur avait observé les stipulations de l'accord collectif du 28 juillet 1998 dont le respect est de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours ; qu'en s'abstenant de toute recherche sur ce point, la Cour





d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 3121-45 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, interprété à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la directive 1993-104 CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la directive 2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ensemble l'article 14 de l'accord du 28 juillet 1998 étendu sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué et confirmatif sur ce point d'AVOIR jugé que le salaire de Monsieur X..., bien qu'inférieur à celui des autres techniciens de l'entreprise, était justifié et que l'inégalité de traitement n'était pas caractérisée, et de l'avoir en conséquence débouté de ses demandes de rappels de rémunération et les congés payés afférents, avec les conséquences sur l'ensemble des sommes et indemnités calculées sur la base de cette rémunération, et remise des documents sociaux rectifiés,.

AUX MOTIFS PROPRES QUE Sur la violation du principe d'égalité de traitement ; Le principe de l'égalité de traitement impose à l'employeur de ne traiter différemment des salariés qui se trouvent dans la même situation au regard d'un avantage qu'à la condition que des raisons objectives et pertinentes justifient cette différence de traitement. Grégory X... fait valoir qu'il avait une rémunération inférieure à celle de ses collègues techniciens itinérants comme lui et produit à l'appui de ses allégations une attestation de Mme D..., ancien directeur administratif et financier de la société, selon laquelle ses collègues percevaient un salaire de l'ordre de 2 255 € alors que lui ne percevait que 2 100 € ainsi qu'un tableau établi par celle-ci des salaires bruts mensuels de l'ensemble des techniciens connus au 1er janvier 2007, classés par date d'ancienneté. La Société SCM GROUP France soutient que l'attestation de Mme D..., avec laquelle elle est en procès, est de ce fait dépourvue de crédibilité et d'objectivité. Elle ne conteste néanmoins pas que Grégory X... était le moins bien payé de tous les techniciens mais elle estime que cette différence était justifiée par des raisons objectives tenant à l'âge, à l'expérience ou aux diplômes de chaque salarié. Elle souligne que certains salariés n'appartiennent pas à la même catégorie professionnelle que Grégory X... ou qu'ils n'avaient pas le même coefficient que lui. Elle produit un tableau de synthèse de la rémunération des 12 techniciens de l'entreprise en 2007 mettant en évidence pour chacun d'eux l'ancienneté, l'expérience et les diplômes. Ces éléments sont justifiés par les bulletins de paie des mois de janvier, de décembre 2006 et de janvier 2007 et les curriculum vitae de chacun des intéressés. Il convient de rappeler que Grégory X... a été embauché en octobre 1998 dans le cadre d'un contrat de qualification de six mois. Il était alors titulaire d'un BEP. Sa formation s'est poursuivie dans le cadre du contrat à durée indéterminée conclu à l'issue de son contrat de qualification, ce jusqu'au mois d'octobre 1999 date à laquelle il est devenu technicien service après vente itinérant. Il a obtenu son baccalauréat, passé en candidat libre, en 2000 donc postérieurement à son embauche. Il était âgé de 29 ans en 2007. S'il ressort du tableau produit par l'employeur que le salaire moyen des 12 techniciens hors avantage en nature véhicule est de 2 639 € alors que celui de Grégory X... n'est que de 2 142 €, il en résulte qu'aucun n'a de situation comparable à celle de Grégory X... ; que tous ont plus de 20 ans d'expérience à l'exception de MM E... (12 ans) et J... (8 ans), embauchés respectivement en 1995 et 1999 ; que ces deux derniers, outre qu'ils sont plus âgés que Grégory X... (respectivement 37 et 34 ans en 2007), sont titulaires de diplômes multiples (BEP BAC BTS et TAIA pour E..., 2 CAP 2BEP BAC pro et BTS pour J...) ce qui justifie un salaire plus élevé ; que si les 4 salariés embauchés en 2000 et 2001 sont mieux rémunérés que Grégory X..., ils ont tous entre 24 et 31 ans d'expérience et ont tous plus de 40 ans ; que de surcroît le salaire de deux d'entre eux, MM F... et G...,





embauchés respectivement en 2000 et 2001, ne dépasse celui de Grégory X... que d'une centaine d'Euro alors que les intéressés ont respectivement 27 et 24 ans d'expérience.

ET AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QUE, Attendu que, l'article 1315 du Code civil prévoit qu'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » d'apporter les éléments de faits susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération ; Attendu que, Monsieur Grégory X... n'apporte aux débats qu'une attestation qui ne comporte aucun élément précis qui permette de caractériser une inégalité de traitement ; qu'il n'existe pas un panel de comparaison pour apprécier une éventuelle différence de traitement ; En conséquence, Monsieur Grégory X... sera débouté de sa demande ;

ALORS, D'UNE PART, QUE si l'employeur peut, pour justifier une différence de rémunération, tenir compte de l'expérience que le salarié a acquise au service de précédents employeurs, encore faut-il qu'il s'agisse d'une expérience professionnelle reposant sur des éléments concrets, en lien avec les capacités du salarié et lui permettant de mieux exécuter son travail, et non pas de la seule durée d'emploi depuis sa première embauche à n'importe quel poste, laquelle aboutit à tenir compte du seul âge du salarié ; que pour justifier que 4 des techniciens avec lesquels M. X... se comparait puissent avoir une rémunération supérieure à la sienne, la Cour d'appel a affirmé qu'ils avaient tous entre 24 et 31 ans d'expérience et plus de 40 ans ; qu'en obtenant cette durée d'expérience, par l'addition de la supposée expérience acquise au jour de l'embauche et l'ancienneté dans l'entreprise, alors qu'il résultait de ses propres constatations que ces 4 techniciens avaient une ancienneté inférieure à celle de M. X... dans l'entreprise et des diplômes équivalents, voire inférieurs aux siens, la Cour d'appel, qui aurait dû à tout le moins caractériser en quoi cette « expérience au jour de l'embauche » avait un lien avec les capacités des salariés et leur aptitude à mieux exécuter leur travail et donc en quoi elle était distincte de leur seule durée d'emploi depuis leur première embauche, a violé le principe « à travail égal, salaire égal ».

ALORS, D'AUTRE PART, QUE les différences de traitement fondées sur l'âge doivent être objectivement et raisonnablement justifiées ; qu'après avoir constaté que 4 techniciens avec lesquels M. X... se comparait avaient une ancienneté inférieure à la sienne et des diplômes équivalents voire inférieurs aux siens, la Cour d'appel a jugé que leur rémunération pouvait malgré tout être supérieure à celle de M. X..., au motif qu'ils avaient tous entre 24 et 31 ans d'expérience et plus de 40 ans ; qu'en statuant ainsi, alors que la dite « expérience au jour de l'embauche », sans autre précision d'éléments concrets, a pour effet de prendre en compte l'âge du salarié,- lequel était donc pris en compte deux fois-, la Cour d'appel a, en s'abstenant de préciser en quoi cette différence de traitement fondée directement et indirectement sur l'âge était justifiée, violé les articles L. 1132-1 et L. 1133-2 du Code du travail, ensemble l'article 1er de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de lutte contre les discriminations.

ALORS, EN OUTRE, QUE, la possession d'un diplôme peut justifier une différence de rémunération à condition que ce diplôme soit utile aux fonctions occupées et qu'elle soit combinée à d'autres critères objectifs, tels que l'expérience ou l'ancienneté ; que pour juger justifié le salaire plus élevé de M. J... par rapport à celui de M. X..., la Cour d'appel a relevé qu'il était titulaire d'un BTS et qu'il était plus âgé que M. X... ; qu'en combinant ainsi le diplôme à l'âge, sans montrer en quoi le diplôme était utile aux fonctions exercées et sans apporter de justification à la prise en compte de l'âge, alors qu'elle a elle-même relevé préalablement que M. X... avait une plus grande ancienneté dans l'entreprise que M. K... et qu'ils exerçaient les mêmes fonctions de technicien SAV, la Cour d'appel a violé le principe « à travail égal, salaire égal », ensemble les articles L. 1132-1 et L. 1133-2 du Code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION





Il est fait grief à l'arrêt attaqué et confirmatif sur ce point d'AVOIR jugé que le montant de la prime de fin d'année de Monsieur X..., inférieur à la moyenne des primes versées aux autres techniciens SAV, était justifié et que l'inégalité de traitement n'était pas caractérisée et donc de l'avoir débouté de ses demandes de rappels de primes.

AUX MOTIFS PROPRES QUE Grégory X... expose en outre que le montant de sa prime de fin d'année 2006 n'a été que de 1 756 E alors que la moyenne des primes versées aux techniciens s'est élevée à 2 435 € ce qui caractérise là encore une inégalité de traitement. La Société SCM GROUP France fait valoir que la prime exceptionnelle versée à la fin de l'année 2006 a été attribuée non seulement en fonction des résultats de l'entreprise et de la performance de chaque service mais également en fonction des plusieurs paramètres tenant à la personne du salarié à savoir, son implication dans ses fonctions, le respect du règlement intérieur, le rendu régulier des documents internes. Elle souligne que d'autres techniciens ont perçu la même prime que le salarié ou même une prime inférieure. Il résulte des bulletins de paie produits que Grégory X... a perçu au mois de décembre 2006 un acompte sur prime exceptionnelle (80 %) de 1 405 € ; que si la moyenne des acomptes sur prime versés aux techniciens s'est élevée à 1753, 75 € compte tenu de ce que deux d'entre eux ont perçu à ce titre 2 073, 60 € et 4 d'entre eux 1 829, 60 €, deux autres techniciens, MM E... et H... n'ont perçu respectivement que 1 451, 52 € et 1 390, 50 € ; que l'acompte sur prime perçu par Grégory X... représente 66 % d'un mois de salaire alors que pour 4 autres techniciens, il représentait entre 50 et 57 % seulement. Il en résulte que l'inégalité de traitement alléguée n'est pas caractérisée et le salarié sera débouté de ses demandes de ce chef.

ALORS, D'UNE PART, QUE les juges doivent motiver leur décision ; qu'après avoir constaté que M. X... avait perçu un acompte sur prime exceptionnelle d'un montant inférieur à celui perçu par tous les techniciens, sauf un, la Cour d'appel a jugé que l'inégalité de traitement n'était pas caractérisée au motif que l'acompte perçu par Grégory X... représentait 66 % d'un mois de salaire, contre 50 et 57 % pour les 4 autres techniciens ; qu'en statuant ainsi alors qu'elle avait préalablement relevé que l'employeur avait déterminé le montant de cette prime en fonction d'une série de critères, tous étrangers au % du montant du salaire, et que M. X... contestait non seulement le montant de sa prime, mais également celui de son salaire, la Cour d'appel n'a pas motivé sa décision et a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile.

ALORS, D'AUTRE PART, et en tout état de cause, QUE, si l'employeur peut accorder une prime de fin d'année d'un montant supérieur à certains salariés, c'est à la condition que les règles déterminant le montant de la prime soient préalablement définies selon des critères objectifs et contrôlables ; qu'il résultait des constatations de la Cour d'appel que M. X... avait perçu un acompte sur prime exceptionnelle d'un montant inférieur à celui perçu par tous les techniciens, sauf un ; que pour juger que l'inégalité de traitement n'était pas caractérisée, la Cour d'appel s'est contentée d'affirmer que l'acompte perçu par Grégory X... représente 66 % d'un mois de salaire, contre 50 et 57 % pour les 4 autres techniciens ; qu'ayant elle-même relevé que l'employeur affirmait avoir attribué cette prime en fonction d'une série de critères (résultats de l'entreprise et performance de chaque service mais également implication du salarié dans ses fonctions, respect du règlement intérieur, rendu régulier des documents internes), la Cour d'appel a, en plus d'avoir statué par des motifs inopérants, privé sa décision de base légale par rapport au principe d'égalité de traitement en ne recherchant pas si ces critères de l'employeur étaient objectifs et contrôlables.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué et infirmatif sur ce point d'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande de repositionnement dans la grille de classification de la convention collective applicable et d'avoir en conséquence rejeté ses demandes de rappels de rémunération et les congés payés afférents, avec les conséquences sur l'ensemble des sommes et indemnités





calculées sur la base de cette rémunération, et remise des documents sociaux rectifiés à ce titre.

AUX MOTIFS QUE Sur le repositionnement hiérarchique : Grégory X... se fonde sur l'article 21 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie qui dispose que " les ingénieurs et cadres débutants accèdent au classement de la Position II et de la Position III prévu pour les ingénieurs et cadres confirmés dès que leur fonction le justifie. Ce passage a un caractère obligatoire lorsqu'ils ont accompli une période de 3 ans en position I dont une année au moins de travail effectif dans l'entreprise et atteint l'âge de 27 ans " et estime qu'ayant eu 27 ans le 13 juin 2005, il aurait dû bénéficier à compter du mois de juillet 2005 de la qualification Position II coefficient 100. La Société SCM GROUP France soutient que Grégory X... s'est vu attribuer le statut cadre Position I coefficient 180 en vertu de la grille transitoire de transposition instituée par l'accord national du 29 janvier 2000, ce que le salarié conteste, et qu'il ne relève pas de la catégorie des cadres visés à l'article 21 de la convention collective. L'accord du 29 janvier 2000 portant révision des classifications dans la métallurgie a créé, en son article 3, six nouveaux coefficients de classement, à savoir 60, 68, 76, 80, 86, 92, aux fins de permettre aux agents de maîtrise, par voie de promotion, d'accéder aux fonctions de cadre et ce sans condition d'âge ou d'ancienneté. Il importe peu que l'avenant des 20 décembre 2000 et 29 janvier 2001 ne fasse pas référence à cet accord ni que celui-ci n'ait pas été étendu, l'indice 80 auquel le salarié a été classé ayant été créé par l'accord du 29 janvier 2000 et n'ayant donc pu lui être attribué qu'en application de cet accord. La disposition invoquée par le salarié pour bénéficier du passage automatique en position II est insérée dans l'article 21 A de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie intitulé " années de début-position 1 ". Le premier alinéa de cet article définit les ingénieurs et cadres débutant en position 1 comme les titulaires des diplômes définis à l'article 1 de la convention, qui débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux et prévoit qu'ils bénéficient d'un taux minimum garanti. La disposition prévoyant le passage automatique en position II des " ingénieurs et cadres débutants " après trois ans accomplis en position 1 à la condition d'avoir atteint l'âge de 27 ans, sans référence à leur fonction, renvoie nécessairement à la catégorie définie au premier alinéa c'est à dire aux titulaires des diplômes visés à l'article 1 débutant comme ingénieurs ou cadre administratifs ou commerciaux. Cette disposition se situe dans la logique des garanties liées au diplôme que l'article 21A a pour objet de mettre en oeuvre, et, s'agissant d'une disposition spéciale, ne saurait s'interpréter de façon extensive comme devant bénéficier à tous les cadres ayant accédé à la position 1 sans condition de diplôme. Il en résulte que Grégory X..., qui ne relève pas de la catégorie des cadres définie par le premier alinéa de l'article 21 A, n'était pas fondé à prétendre au passage automatique en position II à compter du 23 juin 2005 au motif qu'il avait atteint l'âge de 27 ans. Le jugement déféré sera réformé sur ce point et le salarié débouté de sa demande de rappel de salaire de repositionnement.

ALORS, D'UNE PART, QUE la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie dispose en son article 21 A que « Les ingénieurs et cadres débutants accèdent au classement de la position II et de la position III prévues pour les ingénieurs et cadres confirmés dès que leurs fonctions le justifient. Ce passage a un caractère obligatoire lorsqu'ils ont accompli une période de 3 ans en position I, dont 1 année au moins de travail effectif dans l'entreprise, et atteint l'âge de 27 ans » ; que pour juger que M. X... n'était pas fondé à prétendre à ce passage automatique en position II, la Cour d'appel a affirmé que cette disposition renvoie nécessairement à la catégorie des titulaires de diplômes du premier alinéa ; qu'en statuant ainsi, alors qu'un tel renvoi à l'alinéa 1 ou à une quelconque condition de diplôme ne ressort nullement des termes de cette disposition et alors qu'elle avait elle-même constaté que M. X... s'était vu reconnaître cette position 1 et qu'il remplissait la durée d'exercice des fonctions en position 1 ainsi que la condition d'âge, la Cour d'appel a violé, pour refus d'application, l'article 21 A de la convention collective applicable, lequel n'exigeait aucune interprétation.





ALORS, D'AUTRE PART et en toute hypothèse QUE, les juges ne peuvent dénaturer les clauses claires et précises d'un contrat ; que l'avenant au contrat de travail de M. X... du 20 décembre 2000 stipulait : « A compter du 1er janvier 2001, Monsieur X... aura dorénavant le statut de cadre position I, coefficient 80 » ; que pour juger que M. X... n'était pas fondé à prétendre au passage automatique en position II tel qu'il est prévu par l'article 21 A de la convention collective applicable, la Cour d'appel a affirmé que M. X... ne relève pas de la catégorie des cadres définie par le premier alinéa de l'article 21 A ; qu'en statuant ainsi alors qu'il résultait clairement et précisément de l'avenant que M. X... avait dorénavant le statut de cadre position I et qu'il pouvait donc se prévaloir à ce titre de l'ensemble de l'article 21 A (Année de début, Position I) de la convention collective, y compris donc celles qui étaient réservées aux diplômés, la Cour d'appel a dénaturé l'avenant au contrat de travail du 20 décembre 2000 et donc violé l'article 1134 du Code civil.

ALORS, EN OUTRE et si nécessaire, QUE les juges ne peuvent dénaturer les clauses claires et précises d'un contrat ; que l'avenant au contrat de travail de M. X... du 20 décembre 2000 stipulait : « A compter du 1er janvier 2001, Monsieur X... aura dorénavant le statut de cadre position I, coefficient 80 » ; que pour juger que M. X... n'était pas fondé à prétendre au passage automatique en position II, tel qu'il est prévu par l'article 21 A de la convention collective applicable, la Cour d'appel a également affirmé que l'indice 80 auquel le salarié a été classé lui a été attribué en application de l'accord portant révision des classifications du 29 janvier 2000 ; qu'en statuant ainsi alors qu'il résultait clairement et précisément de l'avenant à son contrat de travail du 20 décembre 2000 que M. X... ne s'était pas seulement vu reconnaître l'indice 80, mais aussi et surtout le statut de cadre position I, coefficient 80, ce qui lui permettait de bénéficier sur ce fondement contractuel de l'ensemble des dispositions de l'article 21 A (Année de début, Position I) de la convention collective, la Cour d'appel a dénaturé l'avenant au contrat de travail du 20 décembre 2000 et donc violé l'article 1134 du Code civil.

