

COUR DE CASSATION

Audience publique du **21 mars 2018**

Cassation partielle

M. FROUIN, président

Arrêt n° 440 FS-P+B sur
le 4^e moyen du pourvoi
principal

Pourvoi n° E 16-21.021

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

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

Statuant sur le pourvoi formé par ,

contre l'arrêt rendu le 25 mai 2016 par la cour d'appel de Lyon (chambre sociale A), dans le litige l'opposant à la société Equator, société par actions simplifiée, dont le siège est 320 avenue Berthelot, 69008 Lyon,

défenderesse à la cassation ;

La société Equator a formé un pourvoi incident contre le même arrêt ;

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, les cinq moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

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

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 13 février 2018, où étaient présents : M. Frouin, président, Mme Goasguen, conseiller rapporteur, Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen, MM. Pion, Ricour, Mmes Van Ruymbeke, Capitaine, conseillers, Mme Salomon, MM. Silhol, Duval, Mme Valéry, conseillers référendaires, M. Lemaire, avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Goasguen, conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme Jobasé, de la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat de la société Equator, l'avis de M. Lemaire, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que _____ été engagée le 29 août 2005 par la société Equator en qualité de chargée de projet ; que le contrat de travail stipulait une clause de non-concurrence énonçant que "la société se réserve le droit de libérer le salarié de l'interdiction de concurrence ou d'en réduire la durée en informant par écrit le salarié dans le délai maximal de 30 jours qui suivra la fin effective du travail (fin du préavis effectué ou début du préavis non effectué)" ; qu'ayant démissionné le 13 janvier 2011, elle a saisi la juridiction prud'homale le 21 octobre 2011 ;

Sur les premier et deuxième moyens du pourvoi principal de la salariée :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Et attendu que le rejet des premier et deuxième moyens rend sans portée les troisième et cinquième moyens qui invoquent une cassation par voie de conséquence ;

Sur le quatrième moyen du pourvoi principal de la salariée :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes au titre de l'indemnité de non-concurrence, alors, selon le moyen :

1°/ que l'avenant au contrat de travail du 23 janvier 2009 stipule (article 12, alinéa 8) que « la société se réserve le droit de libérer la salariée

de l'interdiction de concurrence ou d'en réduire la durée en informant le salarié dans le délai maximal de 30 jours qui suivra la fin effective du travail (fin du préavis effectué ou début du préavis non effectué) » ; que tout en constatant d'une part, que la salariée, après avoir donné sa démission le 13 janvier 2011, avait cessé de travailler le 28 février 2011 et, d'autre part, que l'employeur avait renoncé à la clause de non concurrence le 6 avril 2011, la cour d'appel a néanmoins rejeté la demande de la salariée en considérant que l'employeur avait respecté le délai contractuel ; qu'en statuant comme elle l'a fait, quand le délai de 30 jours courait de la fin effective du travail (fin du préavis effectué ou début du préavis non effectué) et qu'il résultait de ses constatations que la salariée avait cessé effectivement son travail le 28 février 2011 (la fin du préavis effectué se situant le 28 février 2011 et le début du préavis non effectué le 1er mars 2011), la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil dans sa rédaction alors applicable ;

2°/ qu'en exigeant de la salariée la preuve que l'employeur avait donné son accord pour une fin de préavis le 28 février 2011, la cour d'appel a ajouté une condition non prévue, en violation de l'article 1134 du code civil dans sa rédaction alors applicable ;

Mais attendu qu'ayant constaté que la salariée avait démissionné le 13 janvier 2011 et que l'employeur ne l'avait pas dispensée de l'exécution de son préavis de trois mois, la cour d'appel en a exactement déduit que la notification de la levée de la clause de non-concurrence faite le 6 avril 2011, en cours de préavis, était valable ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le premier moyen du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser à la salariée une somme à titre de prime de langue, alors, selon le moyen :

1°/ que l'article 33 de la convention collective nationale de travail des agences de voyages et de tourisme, dans sa version applicable en la cause, prévoit le versement d'une « prime de langue » au bénéfice des salariés « amenés, à la demande de l'employeur, à utiliser de façon permanente d'autres langues étrangères », et précise que cette prime devra être mentionnée au contrat ; que l'article 6 du contrat de travail prévoyait que sa rémunération serait augmentée de 100 euros mensuels lorsqu'elle aurait atteint un niveau d'allemand « courant et professionnel » ; que l'accord paritaire national du 11 février 1999, auquel renvoyait le texte conventionnel, fixait le montant de la prime de langue à 682 francs représentant environ 103 euros ; qu'ainsi, le contrat de travail prévoyait, conformément les dispositions conventionnelles, le versement d'une somme de 100 euros mensuels liée à l'usage d'une langue étrangère dans la pratique

professionnelle, ce qui correspondait à la définition de la « prime de langue » conventionnelle ; qu'en considérant néanmoins que la somme prévue par le contrat « ne concern(ait) pas la prime de langue », mais « une augmentation de salaire dès que (la salariée) aurait atteint un niveau en langue germanique », la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses constatations et a ainsi violé l'article 1134 du code civil, ensemble l'article 33 de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme, dans leurs rédactions applicables en la cause ;

2°/ qu'en retenant que la « (stipulation) contractuelle ne concerne pas la prime de langue », la cour d'appel a, à tout le moins, dénaturé l'article 6 du contrat de travail de _____, en méconnaissance de l'interdiction faite aux juges de dénaturer les documents de la cause ;

3°/ qu'en cas de concours de dispositions légales et conventionnelles, les avantages qui ont la même cause et/ou le même objet ne se cumulent pas ; qu'en retenant que la « (stipulation) contractuelle ne concerne pas la prime de langue », sans rechercher si cette dernière n'avait pas à tout le moins la même cause et/ou le même objet que la prime conventionnelle, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe susvisé, ensemble de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

4°/ qu'un créancier ne peut obtenir deux fois le versement d'une même créance ; que l'absence de différenciation d'un élément de rémunération, du salaire de base, ne permet pas d'en obtenir une nouvelle fois le paiement ; qu'à supposer que, pour considérer que la somme prévue au contrat était distincte de la prime conventionnelle, en sorte que la salariée pouvait prétendre au bénéfice de l'une et de l'autre, la cour d'appel ait retenu que la première n'était pas différenciée du salaire, elle aurait violé l'article L. 1221-1 du code du travail, ensemble l'article 1376 du code civil dans sa rédaction applicable en la cause ;

Mais attendu que c'est par une interprétation souveraine de la clause du contrat de travail de la salariée, que son ambiguïté rendait nécessaire, exclusive de toute dénaturation, que la cour d'appel a estimé que cette clause n'avait pas le même objet que la disposition prévue par la convention collective ; que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Mais sur le second moyen du pourvoi incident de l'employeur :

Vu l'article 1235 du code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 et l'article 1376 du code civil devenu l'article 1302-1 du code civil ;

Attendu que pour débouter l'employeur de sa demande en remboursement de la somme indûment versée au titre d'une note de frais,

l'arrêt retient que l'irrégularité comptable ne peut pas être imputée à la salariée qui n'est nullement l'auteur de la demande et qui avait même quitté l'entreprise au moment où la note de frais a été réalisée et présentée ; que l'employeur sera débouté de cette demande, en confirmation du jugement entrepris ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants et ne caractérisant pas une intention libérale, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Equator à verser à la somme de 4 127,38 euros au titre de sa note de frais, l'arrêt rendu le 25 mai 2016, 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 Grenoble ;

Dit que les parties supporteront chacune la charge de leurs propres 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 vingt et un mars deux mille dix-huit.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté les demandes de Madame Jobasé tendant au paiement d'un rappel d'heures supplémentaires et les congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE ... rappelle que, sous l'autorité de ... elle avait pour mission d'assurer «la recherche, les négociations et achats de prestations hôtelières et d'hébergement et prestations complémentaires pour les Grands Prix FI » ce qui impliquait notamment l'aide à la commercialisation des services auprès de la clientèle et des prospects, mais aussi la visite des sites auprès des clients en France et à l'étranger ; que l'article 5 de son contrat de travail prévoyait qu'en sa qualité de chargée de projet, elle était assujettie à un horaire de 39 heures hebdomadaires (dont 4 heures bonifiées) soit 169 heures par mois en moyenne, avec un salaire d'embauche à hauteur de 1 600 € bruts pour 169 heures et que cette rémunération tenait compte des 4 heures hebdomadaires bonifiées ; que par avenant à son contrat de travail signé le 23 janvier 2009 (pièce n° 2) elle était promue en qualité de chargée de projet au statut de cadre, niveau 8, coefficient 181 et qu'il était également convenu que son domicile situé :

... constituerait désormais le lieu d'exécution de sa prestation de télétravail à concurrence d'un jour par semaine, le reste de son temps de travail étant accompli au siège de la société situé avenue Berthelot à Lyon, mais aussi à l'étranger à l'occasion des nombreux voyages effectués pour mener à bien son travail de prospection ; qu'elle demeurait assujettie néanmoins à un horaire de 39 heures hebdomadaires par semaine ; enfin qu'il était prévu à l'article 6 de l'avenant au contrat de travail, les dispositions particulières suivantes : « Le temps de travail effectif de la salariée correspond au temps réellement passé à travailler à son domicile et au sein de l'entreprise ou en déplacements professionnels. Sa situation de travailleur à domicile ne lui interdit naturellement pas de se consacrer en cours de journée à des occupations personnelles ou familiales. Compte tenu du fait qu'elle exerce une partie de son travail à son domicile, le salarié organise librement son emploi du temps avec toutefois les contraintes suivantes : - respect des périodes journalières de disponibilités suivantes sur sa ligne fixe professionnelle : de 9h à 18h30. Si l'intérêt de la société le commande, cette plage pourra être déplacée avec demande préalable ; - n'effectuer des dépassements de la durée contractuelle de travail que sur autorisation expresse de la Direction. Cette autorisation devra être sollicitée par mail ou par téléphone étant précisé que la forme du mail doit être préférée ; - ne pas travailler au-delà de 21 heures et jusqu'à 7 heures du matin sauf demande