



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

N° Y2510517	20 novembre 2025	SO	
Décision attaquée : 22 novembre 2024 de la cour d'appel de Bourges			

Mme [T] [P] C/ la société Hoppen France	
rapporteur : Antoine Leperchey	RAPPORT

TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR	
Identification du ou des points de droit à juger	existence d'un préjudice nécessairement causé par le manquement de l'employeur à son obligation de formation
Proposition de rejet non spécialement motivé (art. 1014 CPC)	premier moyen

Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audiençée)	☒ formation restreinte ☐ formation de section ☐ option possible : formation restreinte ou de section
En cas de publication de l'arrêt à rendre, intérêt de la diffusion du rapport sur Judilibre	☒ Oui ☐ Non
Nombre de projets d'arrêt préparés	☒ un projet d'arrêt

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [P] a été engagée en qualité d'hôtesse télévision, le 29 novembre 1994, par la société Téléservice santé T2S, aux droits de laquelle vient la société Hoppen France. Par avenant du 27 décembre 2004, elle a été promue responsable de site .

Soutenant notamment que sa rémunération n'était pas conforme à sa classification conventionnelle, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail et de diverses demandes liées à l'exécution et à la rupture de ce contrat.

Par **jugement du 5 février 2024** , le conseil de prud'hommes de Bourges a :

- dit n'y avoir lieu à résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur,
- attribué le statut d'agent de maîtrise, niveau IV, échelon 1, de la convention

collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel et de l'équipement ménager au poste occupé par la salariée,

- condamné l'employeur à payer à la salariée les sommes suivantes :
- 7 228, 01 euros à titre de rappel de salaires et 722, 80 euros au titre des congés payés afférents,
- 633, 60 euros à titre de rappel de prime de blanchisserie et 63,36 euros au titre des congés payés afférents,
- débouté la salariée du surplus de ses demandes,
- ordonné à l'employeur de délivrer à la salariée un bulletin de salaire conforme à son jugement, sous astreinte de 30 euros par jour de retard, en se réservant le pouvoir de liquider cette astreinte.

Le 6 février 2024, l'employeur a notifié à la salariée son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Mme [P] a interjeté appel du jugement du conseil de prud'hommes de Bourges.

Par **arrêt du 22 novembre 2024** , la cour d'appel de Bourges a :

- infirmé le jugement du conseil de prud'hommes de Bourges, sauf en ce qu'il avait débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de formation,

- débouté la salariée de ses demandes de paiement d'un rappel de salaires pour reclassification, des congés payés afférents, d'un rappel de prime de blanchisserie, des congés payés afférents, d'un complément d'indemnité légale de licenciement, de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur et de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse subséquente.

C'est la décision attaquée par un **pourvoi de Mme [P] formé le 17 janvier 2025.**

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° Y2510517 Du 17 janvier 2025
Mémoire ampliatif	Déposé le 16 mai 2025 (article 700 CPC : 3 000 euros).
Mémoires en défense et pourvois incidents	- Mémoire en défense de la société Hoppen France : déposé le 16 juillet 2025 (article 700 CPC : 4 000 euros).

2 - Exposé des moyens

2.1 - PREMIER MOYEN

La salariée fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes de paiement d'un rappel de salaires pour reclassification et des congés payés afférents, de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

1 ° / que, si la qualification professionnelle d'un salarié et sa classification sont, en principe, déterminées par les fonctions réellement exercées par le salarié, il en va autrement lorsque l'employeur reconnaît au salarié une qualification professionnelle et une classification déterminées ; qu'il en résulte, notamment, que lorsque les fonctions confiées au salarié sont énoncées dans le contrat de travail et, donc, reconnues par l'employeur, il convient de prendre en considération, pour déterminer la qualification professionnelle et la classification du salarié, les seules fonctions confiées au salarié qui sont mentionnées dans le contrat de travail ; qu'en retenant, par conséquent, que c'était à tort que Mme [T] [P] tentait de soutenir que les seules mentions de son contrat de travail détaillant ses missions justifiaient l'application de la classification conventionnelle revendiquée, alors même que la société Hoppen France excipait d'une différence entre les missions listées par le contrat de travail de Mme [T] [P] et celles réellement mises en oeuvre et en se fondant sur les seules fonctions réellement exercées par Mme [T] [P], pour débouter Mme [T] [P] de ses demandes fondées sur sa reclassification au niveau IV, échelon 1, de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel et de l'équipement ménager, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 1134 du code civil, dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016, qui sont applicables à la cause et qui sont devenues celles de l'article 1103 du code civil et les stipulations de l'article 2 de l'avenant n° 22 du 16 mai 2001 à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel et de l'équipement ménager et de l'annexe A à cet avenant ;

2° / que la classification d'agent de maîtrise de niveau IV et d'échelon 1 prévue par la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel et de l'équipement ménager n'exige pas que le salarié dispose d'une autonomie telle qu'il n'a pas à exercer ses missions en fonction des directives et sous le contrôle de l'employeur ; qu'en se fondant, dès lors, pour débouter Mme [T] [P] de ses demandes fondées sur sa reclassification au niveau IV, échelon 1, de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel et de l'équipement ménager, sur les circonstances que Mme [T] [P] exerçait ses fonctions en fonction des directives et sous le contrôle de son employeur, la cour d'appel a violé les stipulations de l'article 2 de l'avenant n° 22 du 16 mai 2001 à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel et de l'équipement ménager et de l'annexe A à cet avenant ;

3° / que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties ; qu'en énonçant, dès lors, pour débouter Mme [T] [P] de ses demandes fondées sur sa reclassification au niveau IV, échelon 1, de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel et de l'équipement ménager, que Mme [T] [P] ne soutenait pas disposer d'un niveau de connaissances et de compétences acquis soit par expérience professionnelle, soit par formation professionnelle, correspondant, à titre indicatif, au niveau III (Bac + 2) de l'éducation nationale ou équivalent, quand, dans ses conclusions d'appel, la société Hoppen France s'était bornée à soutenir que Mme [T] [P] ne justifiait pas d'un diplôme correspondant, à titre indicatif, au niveau III (Bac + 2) de l'éducation nationale, sans faire valoir qu'elle ne soutenait pas, ni ne démontrait, disposer d'un niveau de connaissances et de compétences acquis soit par expérience professionnelle, soit par formation professionnelle, correspondant, à titre indicatif, au niveau III (Bac + 2) de l'éducation nationale ou équivalent, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et a violé les dispositions de l'article 4 du code de procédure civile.

2.2 - SECOND MOYEN

La salariée fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de formation, sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur et sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

1° / que le seul constat du manquement de l'employeur à son obligation de formation du salarié et à son obligation de maintenir la capacité du salarié à occuper un emploi ouvre droit à réparation ; qu'en énonçant, en conséquence, après avoir relevé que Mme [T] [P] n'avait bénéficié que d'une seule formation professionnelle en 28 années d'emploi et retenu que la société Hoppen France avait manqué à son obligation de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi et à son obligation de formation, pour débouter Mme [T] [P] de sa demande de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de formation, que Mme [T] [P] ne justifiait d'aucun préjudice résultant du non-respect par l'employeur de son obligation de formation, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 6321-1 du code du travail ;

2° / que le manquement de l'employeur à son obligation de formation du salarié et à son obligation de maintenir la capacité du salarié à occuper un emploi cause nécessairement un préjudice au salarié ; qu'en énonçant, dès lors, pour débouter Mme [T] [P] de sa demande tendant au prononcé de la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur et de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse subséquente, que Mme [T] [P] n'avait pas justifié d'une

dégradation de son adaptation à son poste de travail ou de son employabilité, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1231-1 et L. 1235-3 du code du travail.

3 - Propositions de rejet non spécialement motivé

En application de l'article 1014 du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le premier moyen, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pour les raisons suivantes :

Premier moyen

La salariée fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes de paiement d'un rappel de salaires pour reclassification et des congés payés afférents, de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

1 ° / que, si la qualification professionnelle d'un salarié et sa classification sont, en principe, déterminées par les fonctions réellement exercées par le salarié, il en va autrement lorsque l'employeur reconnaît au salarié une qualification professionnelle et une classification déterminées ; qu'il en résulte, notamment, que lorsque les fonctions confiées au salarié sont énoncées dans le contrat de travail et, donc, reconnues par l'employeur, il convient de prendre en considération, pour déterminer la qualification professionnelle et la classification du salarié, les seules fonctions confiées au salarié qui sont mentionnées dans le contrat de travail ; qu'en retenant , par conséquent, que c'était à tort que Mme [T].[P] tentait de soutenir que les seules mentions de son contrat de travail détaillant ses missions justifiaient l'application de la classification conventionnelle revendiquée, alors même que la société Hoppen France excipait d'une différence entre les missions listées par le contrat de travail de Mme [T].[P] et celles réellement mises en oeuvre et en se fondant sur les seules fonctions réellement exercées par Mme [T].[P] , pour débouter Mme [T] [P] de ses demandes fondées sur sa reclassification au niveau IV, échelon 1, de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel et de l'équipement ménager, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 1134 du code civil, dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016, qui sont applicables à la cause et qui sont devenues celles de l'article 1103 du code civil et les stipulations de l'article 2 de l'avenant n° 22 du 16 mai 2001 à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel et de l'équipement ménager et de l'annexe A à cet avenant ;

Proposition de rejet non spécialement motivé

La première branche du moyen n'est pas fondée. Si, en principe, la qualification du salarié correspond aux fonctions réellement exercées par lui, rien ne s'oppose à ce que l'employeur exprime une volonté claire et non équivoque de lui reconnaître une qualification supérieure à celle résultant des fonctions réellement exercées . Dès lors, c'est par un motif erroné que la cour d'appel a retenu que la salariée ne pouvait valablement soutenir que les seules mentions de son contrat de travail détaillant ses missions justifiaient l'application de la classification conventionnelle revendiquée, alors même que l'employeur excipait d'une différence entre les missions listées par le contrat de travail de la salariée et celles réellement mises en oeuvre. Néanmoins, la cour d'appel a également constaté que le contrat de travail par lequel celle-ci avait été transférée à la société Télécom services visait expressément le niveau II échelon 2 de la classification conventionnelle et non le niveau IV échelon 1 dont elle réclamait le bénéfice. Ayant ainsi fait ressortir que l'employeur n'avait pas exprimé la volonté claire et non équivoque d'accorder à la salariée le bénéfice de la

classification d'agent de maîtrise niveau IV échelon 1, la cour d'appel a recherché, comme elle y était tenue, les fonctions réellement exercées par la salariée.

Après avoir rappelé que le niveau IV de la grille de classification attachée à la convention collective de l'électronique, audio-visuel et équipement ménager supposait pour la salariée d'être en mesure de choisir et de mettre en oeuvre des méthodes et/ou des moyens en fonction de directives, de prendre des initiatives et des mesures correctrices en toute situation, d'établir des compte-rendus des résultats à la hiérarchie et éventuellement d'animer et/ou contrôler une équipe, ainsi que de disposer d'un niveau de connaissances et de compétences acquis soit par expérience professionnelle, soit par formation professionnelle, soit par voie scolaire, la cour d'appel a relevé que la salariée, qui ne soutenait pas disposer de ce niveau de connaissances et de compétences, ne justifiait pas de la prise d'initiatives associée au bénéfice de ce niveau de classification. Par ce seul motif, elle a légalement justifié sa décision.

La qualification professionnelle du salarié découle en principe des fonctions réellement exercées par celui-ci (Soc. 21 mars 1985, pourvoi n° [82-43.833](#), *Bull.* 1985, V, n° 201 ; 30 juin 1988, pourvoi n° [86-40.818](#), *Bull.* 1988, V, n° 398 ; Soc., 30 juin 1988, pourvoi n° [86-40.818](#), *Bull.* 1988, V, n° 398 ; 12 novembre 2020, pourvoi n° [19-13.124](#)).

Dès lors, il appartient aux juges du fond de rechercher si les tâches du salarié correspondent à la description des fonctions issue de la grille de classification fixée par la convention collective (Soc., 26 octobre 1999, pourvoi n° [97-43.625](#), *Bull.* 1999, V, n° 412). Le chambre contrôle le rapprochement ainsi opéré et vérifie notamment que l'activité principale de l'intéressé correspond à la classification qu'il revendique (Soc., 13 avril 2022, pourvoi n° [21-11.300](#)), comme le fait qu'il réponde aux conditions conventionnelles d'autonomie, d'expérience et de connaissances (Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° [19-24.849](#) ou Soc., 23 octobre 2019, pourvoi n° [18-20.440](#)).

La charge de la preuve des fonctions réellement exercées incombe au salarié (voir par exemple : Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° [19-24.849](#), précité).

Toutefois, si la qualification professionnelle dépend des fonctions qu'il exerce réellement, les parties peuvent convenir d'une classification du salarié supérieure à celle correspondant aux fonctions réellement exercées.

Ainsi, le salarié est fondé à bénéficier de la qualification que l'employeur lui a volontairement reconnue.

Soc., 12 janvier 1989, pourvoi n° [86-43.795](#), *Bull.* 1989, V, n° 16, dont le sommaire est le suivant : *Peut prétendre aux avantages attachés au statut de cadre le salarié auquel son employeur a volontairement attribué cette qualification, même s'il n'en exerce pas les fonctions au regard de la convention collective*

Soc., 5 janvier 1995, pourvoi n° [91-40.677](#)

Attendu, encore, qu'un salarié peut revendiquer la qualification qu'un employeur lui a volontairement reconnue ; que la cour d'appel, après avoir relevé que les bulletins de salaire délivrés à la salariée depuis le 1^{er} janvier 1984 lui conférait la qualification de responsable administratif, a fait ressortir que l'employeur avait exprimé sa volonté de reconnaître cette qualification à la salariée ;

Soc., 12 juillet 2000, pourvoi n° [98-41.702](#) :

Attendu, cependant, que le salarié doit bénéficier de la qualification que l'employeur lui a volontairement reconnue ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, l'employeur ayant fait mention de la qualification de professeur dans tous les bulletins de paie établis depuis 1979 et dans différentes correspondances, il en résultait qu'il avait manifesté sa volonté de reconnaître au salarié cette qualification, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

A cet égard, le professeur Jean Mouly indique (« Qualification professionnelle et fonctions réellement exercées : quelques précisions » - Droit social 2014 - 959) :

Il convient d'abord de dissiper toute ambiguïté à propos de la règle selon laquelle la qualification professionnelle dépend des fonctions réellement exercées par le salarié, à laquelle l'arrêt rapporté fait implicitement référence. Cette règle n'est pas une règle de fond ; la qualification professionnelle n'est pas une notion objective ou matérielle correspondant nécessairement aux fonctions du salarié (contra G.-H. Camerlynck, Traité de droit du travail, t. 1, Dalloz, 1968, mise à jour 1973, n° 92 et 93). La qualification professionnelle est une notion subjective déterminée par la volonté des parties. Elle est même une clause du contrat, constitutive d'un de ses piliers, et qui ne peut être modifiée que de l'accord des deux parties. La règle précitée n'est donc qu'une règle d'interprétation de cette volonté (v. les observations sous Soc., 6 juill. 1976, D. 1978. 274). Elle prescrit seulement de considérer que, à défaut d'indication claire et précise, il convient de considérer que les parties ont entendu conférer au salarié la qualification correspondant aux fonctions réellement exercées (v. en ce sens, Soc., 19 mars 2014, n° 13-10.021, Bull. civ. V, n° 82). Il est, en revanche, loisible aux parties de stipuler une qualification professionnelle différente de celle résultant des fonctions exercées, sous réserve néanmoins du principe de faveur.

La chambre a réaffirmé dans un arrêt publié cette solution selon laquelle si, en principe, la qualification du salarié correspond aux fonctions réellement exercées par lui, rien ne s'oppose à ce que l'employeur exprime une volonté claire et non équivoque de lui reconnaître une qualification supérieure à celle résultant des fonctions réellement exercées.

Soc., 12 janvier 2010, pourvoi n° [08-42.835](#) , Bull. 2010, V, n° 2

Vu l'article 1134 du code civil (...) ;

Attendu cependant que si, en principe, la qualification du salarié correspond aux fonctions réellement exercées par lui, rien ne s'oppose à ce que l'employeur exprime une volonté claire et non équivoque de lui reconnaître une qualification supérieure à celle résultant des fonctions réellement exercées ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait, sans rechercher comme elle y était invitée, s'il ne résultait pas des correspondances adressées en avril et mai 2002 à la salariée confortées par les mentions de ses bulletins de paie que la société entendait lui reconnaître la qualification de chef d'équipe, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Cet arrêt a fait l'objet du commentaire suivant (RJS 3/10 n° 232 - la phrase surlignée l'a été par le rapporteur) :

S'il résulte d'une jurisprudence ancienne et constante que la qualification professionnelle d'un salarié doit être appréciée au regard des fonctions réellement exercées par lui (Cass. soc. 30 mai 2007 : RJS 8-9/07 n° 923), il a toujours été admis que la règle ne faisait pas obstacle à ce que l'employeur reconnaisse au salarié une qualification supérieure à celle résultant de ces fonctions (Cass. soc. 12 janvier 1989 n° 86-43.795 : Bull. civ. V n° 16). Le salarié est alors évidemment fondé à revendiquer la qualification que l'employeur lui a volontairement reconnue (Cass. soc. 5 janvier 1995 n° 91-40.677). En ce sens, l'arrêt reproduit ci-dessus ne fait que confirmer une solution classique (Cass. soc. 17 juillet 1996 : RJS 8-9/96 n° 887, Bull. civ. V n° 287 ; 2 mai 2001 :

RJS 7/01 n 828, Bull. civ. V n 141). **Mais cette solution est pour la première fois formulée dans un énoncé de principe assorti d'une condition qui marque bien l'exception à la règle : l'employeur doit avoir exprimé une volonté claire et non équivoque** . A cet égard, il avait été admis dans un premier temps que la (seule) mention d'une qualification sur les bulletins de paie du salarié établissait la volonté de l'employeur de lui reconnaître cette qualification (Cass. soc. 5 janvier 1995 précité). Mais la Cour de cassation est revenue ultérieurement sur cette position pour juger que « la simple mention sur le bulletin de paie d'un coefficient, dès lors que la rémunération correspondante n'a pas été versée, est insuffisante à elle seule à caractériser une volonté claire et non équivoque de l'employeur de surclasser l'intéressé » (Cass. soc. 13 janvier 1998 n 95-40.713). En l'espèce, la Cour de cassation se réfère aux mentions des bulletins de paie du salarié, mais à titre subsidiaire, comme venant conforter des échanges de courriers entre l'employeur et la salariée .

Voir également :

Soc., 1^{er} mars 2023, pourvoi n° [21-25.376](#)

Vu l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

5. Selon ce texte, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites, elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise, et doivent être exécutées de bonne foi.

6. Pour débouter le salarié de sa demande de rappel de salaire et congés payés correspondant au coefficient 250 à compter du 1^{er} février 2016 jusqu'au 31 janvier 2019, l'arrêt retient que la société Euroglas n'a prévu aucun effet rétroactif à son engagement unilatéral, ni n'a stipulé se référer à l'accord NAO 2014 pour déterminer le salaire dû aux salariés relevant des catégories auxquelles, de manière nouvelle, elle concédait le coefficient 250, étant souligné qu'il est aussi avéré que le salarié est rempli de ses droits au minimum conventionnel prévu par le coefficient 250, et que la grille des salaires de l'accord du 23 janvier 2014 a prévu pour le coefficient 250 une rémunération pour des fonctions limitativement énumérées, au rang desquelles ne figurent pas celles de coordinateur découpe occupées par le salarié.

7. En statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que l'employeur, par l'effet d'un engagement unilatéral, avait reconnu au salarié le coefficient 250 à compter du 1^{er} juin 2015, ce dont il résultait que ce dernier devait bénéficier de la rémunération correspondant à ce coefficient selon l'accord du 23 janvier 2014, peu important les fonctions réellement exercées par lui, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Soc., 26 février 2025, pourvoi n° [23-13.929](#)

Enoncé du moyen

8. La société fait grief à l'arrêt de la condamner à payer au salarié diverses sommes à titre de rappel de salaire et de congés payés afférents et en conséquence, d'ordonner la remise d'un bulletin de salaire correspondant à ces condamnations, alors :

« 1° / que la classification professionnelle du salarié est déterminée par les fonctions réellement exercées par lui lesquelles doivent être comparées aux conditions fixées par la convention collective ; que, selon les avenants numéros 100 et 101 des 10 octobre 2016 et 28 septembre 2017 à la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970, relatifs aux salaires garantis et aux primes pour les années 2017 et 2018, l'évolution du coefficient d'un salarié au sein de la catégorie d'ouvrier qualifié dépend de ses années d'ancienneté au sein de cette catégorie ; que, pour accéder au coefficient 181, le salarié doit justifier de dix-huit années dans cette catégorie ; qu'en l'espèce, pour placer le salarié au coefficient 181 de la catégorie ouvrier qualifié, la cour d'appel a relevé que, selon les

bulletins de salaire produits par le salarié, celui-ci bénéficiait de la classification d'ouvrier qualifié auprès de son ancien employeur, dont l'activité a été reprise par la société USP nettoyage en janvier 2017, au coefficient 172, et considéré qu'à cet égard, la production des bulletins de salaire antérieurs par le salarié, réclamée par l'employeur, n'apparaissait pas nécessaire ; qu'elle a, par suite, constaté qu'après le changement d'employeur, le 1er mars 2017, le salarié est demeuré au coefficient 172 jusqu'au 1er juin 2017, date à laquelle il est passé au coefficient 181 jusqu'au 1er février 2018, que, dans son courrier explicatif du 30 mars 2018, dans lequel il expose qu'un trop perçu serait récupéré, l'employeur s'est excusé d'une erreur et que le coefficient 181 a été rétabli dès le 1er mars 2018 jusqu'à la rupture du contrat de travail le 19 septembre 2018 ; qu'elle en a conclu que les retenues sur salaire, opérées en considération d'un trop-perçu et d'une erreur qui a perduré après que l'employeur l'a pourtant constatée, apparaissaient injustifiées ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le salarié disposait de l'ancienneté nécessaire dans la catégorie d'ouvrier qualifié pour bénéficier du coefficient 181, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des stipulations de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 ;

2°/ que la classification professionnelle du salarié est déterminée par les fonctions réellement exercées par lui lesquelles doivent être comparées aux conditions fixées par la convention collective ; qu'il revient au salarié d'établir qu'il remplit les conditions de la classification à laquelle il prétend appartenir ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a estimé que, même si M. [L] n'avait pas fourni les éléments demandés, il appartenait à l'employeur de justifier la qualification de son salarié et de faire les recherches nécessaires ; qu'elle a conclu que la société USP nettoyage étant défaillante dans ses recherches, le coefficient devait être le coefficient 181 ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article 1353 du code civil ;

3°/ qu'en l'espèce, pour placer le salarié au coefficient 181 de la catégorie ouvrier qualifié, la cour d'appel a relevé que, selon les bulletins de salaire produits par le salarié, celui-ci bénéficiait de la classification d'ouvrier qualifié auprès de son ancien employeur, dont l'activité a été reprise par la société USP nettoyage, en janvier 2017, au coefficient 172, et considéré qu'à cet égard, la production des bulletins de salaire antérieurs par le salarié, réclamée par l'employeur, n'apparaissait pas nécessaire, estimant disposer d'un point de repère sur la situation de l'intéressé avant son incorporation au sein de la société USP nettoyage qui a repris son contrat de travail le 1er mars 2017 ; qu'en statuant ainsi, sans préciser les éléments de preuve sur lesquels elle se fondait pour affirmer qu'elle disposait d'un point de repère sur la situation du salarié avant son incorporation au sein de la société USP nettoyage, et sans préciser quel était ce point de repère ou encore l'ancienneté du salarié au jour du transfert, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile;

4°/ que, sauf volonté claire et non équivoque de l'employeur de reconnaître au salarié une qualification supérieure, celle-ci correspond aux fonctions réellement exercées par lui ; qu'en l'espèce, pour placer le salarié au coefficient 181 de la catégorie ouvrier qualifié, la cour d'appel a constaté qu'après le changement d'employeur, le 1er mars 2017, le salarié est demeuré au coefficient 172 jusqu'au 1er juin 2017, date à laquelle il est passé au coefficient 181 jusqu'au 1er février 2018, que, dans son courrier explicatif du 30 mars 2018, dans lequel il expose qu'un trop perçu serait récupéré, l'employeur s'est excusé d'une erreur et que le coefficient 181 a été rétabli dès le 1er mars 2018 jusqu'à la rupture du contrat de travail le 19 septembre 2018 ; qu'elle a, au surplus, relevé que la société USP nettoyage soutenait toujours, en cause d'appel, que l'augmentation de salaire accordée à M. [L] l'avait été par erreur ; qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il ressortait de ses constatations que l'attribution du coefficient 181 résultait d'une erreur de l'employeur, exclusive d'une volonté claire et non équivoque de surclasser le salarié, ce qui devait la conduire à rechercher les conditions réelles d'accomplissement des fonctions, la cour d'appel a violé l'article 1103 du code civil, ensemble la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970. »

Réponse de la Cour

9. La cour d'appel a d'abord constaté que les bulletins de salaire mentionnaient à compter du 1er juin 2017 jusqu'au 1er février 2018, un coefficient 181, puis que dans un courrier explicatif du 30 mars 2018, dans lequel il exposait qu'un trop perçu serait récupéré, l'employeur s'excusait d'une erreur.

10. Elle a ensuite relevé que le coefficient 181 avait pourtant été rétabli dès le 1er mars 2018 jusqu'à la rupture du contrat de travail le 19 septembre 2018 et en a déduit que les retenues sur salaire opérées en considération d'un trop-perçu et d'une erreur qui avait perduré après que l'employeur l'avait pourtant constatée étaient injustifiées.

11. En l'état de ces constatations et énonciations, dont il ressortait que le niveau de rémunération conventionnelle au coefficient 181 avait été reconnu par l'employeur, la cour d'appel, qui n'avait pas à procéder à une recherche concernant les fonctions réellement exercées par le salarié que ses constatations rendaient inopérantes, a légalement justifié sa décision.

12. Le moyen n'est donc pas fondé.

En conséquence, en l'absence de volonté claire et non équivoque de l'employeur de surclasser la salariée, il appartient aux juges du fond de rechercher quelles étaient les fonctions réellement exercées par l'intéressée :

Soc., 25 novembre 2015, pourvoi n° [14-14.342](#)

Vu l'accord du 9 septembre 2005 relatif à la classification des salariés annexé à la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement d'un rappel de salaire au titre de la classification conventionnelle, l'arrêt retient que cette classification ne comporte aucune mention relative à l'encadrement d'une équipe de travail, que l'employeur a considéré au mois d'août 2006 que la salariée remplissait les conditions de cette classification depuis le premier mars 2006 puisqu'il lui a proposé la signature d'un contrat de travail qui en son article premier prévoyait précisément cette classification, ledit contrat n'ayant pas été signé par la salariée pour différents motifs étrangers à cette question de la classification ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher, en l'absence de volonté claire et non équivoque de l'employeur de surclasser la salariée, quelles étaient les fonctions réellement exercées par l'intéressée, la cour d'appel a pas donné de base légale à sa décision ;

Soc., 12 novembre 2020, pourvoi n° [19-13.124](#)

4. La cour d'appel, qui a constaté que les missions attribuées à la salariée par le contrat de travail et la rémunération convenue ne correspondaient pas au niveau hiérarchique I et au coefficient 600 qui y étaient mentionnés, et que la preuve de la volonté claire et non équivoque de l'employeur de surclasser la salariée n'était pas établie, a exactement décidé qu'il convenait de rechercher quelles étaient les fonctions réellement exercées par la salariée.

5. Le moyen n'est donc pas fondé.

La chambre sociale a notamment retenu que la preuve de la volonté claire et non équivoque de l'employeur de surclasser le salarié pouvait résulter des seules mentions du contrat de travail :

Soc., 26 octobre 2011, pourvoi n° [10-30.473](#), [10-30.474](#)

Mais attendu qu'ayant constaté que la classification au poste d'éducateur physique et sportif avait été mentionnée dans le contrat de travail de chacun des salariés, ce dont il résultait que cette

classification leur avait été reconnue par l'employeur, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérantes, a légalement justifié sa décision ;

Soc., 30 novembre 2011, pourvoi n° [10-11.046](#)

Mais attendu qu'ayant relevé que l'employeur avait mentionné au contrat de travail les fonctions de chef de dépôt, ce dont il résultait que cette qualification avait été reconnue au salarié, la cour d'appel, qui a exactement retenu que la classification de la convention collective régionale prévoyait pour de telles fonctions le coefficient 600 revendiqué par celui-ci, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Soc., 6 juillet 2011, pourvoi n° [09-43.130](#) , Bull . 2011, V, n° 187 :

Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de rappel de salaire au titre du minimum conventionnel pour l'emploi de cadre, niveau VII, échelon A, de la convention collective applicable, l'arrêt retient qu'aux termes du contrat de travail, les fonctions confiées à M. [J] en qualité de boucher statut cadre étaient les suivantes : "Vous aurez la responsabilité du personnel, à faire respecter la discipline, l'intégralité de la législation en vigueur notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de réglementation sanitaire" ; qu'il ne ressort pas de cette énumération que M. [J] avait la responsabilité générale de l'établissement, ce que l'intéressé lui-même ne soutient pas, ladite responsabilité relevant manifestement du niveau VII échelon A selon la grille de classification nouvelle résultant de l'avenant du 28 novembre 2002 ; qu'en réalité les fonctions de M. [J] correspondent à celles du niveau VI échelon A de la convention collective applicable, à savoir responsable point de vente, responsable hygiène et sécurité, assistant chef d'entreprise, classé dans la catégorie agent de maîtrise ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le contrat de travail stipulait que le salarié était engagé en qualité de cadre, ce dont il résultait que cette qualité lui avait été reconnue par l'employeur, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Cet arrêt a fait l'objet du commentaire suivant (RJS 10/11 n° 741) :

Comme l'énonçait un arrêt du 12 janvier 2010 de la chambre sociale de la Cour de cassation, dans la ligne de décisions antérieures, « si, en principe, la qualification du salarié correspond aux fonctions réellement exercées par lui, rien ne s'oppose à ce que l'employeur exprime une volonté claire et non équivoque de lui reconnaître une qualification supérieure à celle résultant des fonctions réellement exercées » (RJS 3/10 n 232, Bull. civ. V n 2). Dans l'espèce ci-dessus, l'arrêt de la cour d'appel est cassé parce que, pour exclure la qualité de cadre, les juges, malgré cette jurisprudence, se sont fondés sur la description des fonctions exercées par l'intéressé, sans tenir compte de la reconnaissance volontaire du statut de cadre contenue dans le contrat de travail.

Toutefois, par deux arrêts rendus en 2012, la chambre a considéré que la simple mention d'une classification sur les bulletins de paie ou sur le contrat de travail, dès lors que la rémunération correspondante n'a pas été versée, est insuffisante à elle seule à caractériser une volonté claire et non équivoque de l'employeur :

Soc., 3 mai 2012, pourvoi n° [10-26.520](#) :

Mais attendu que la simple mention d'une classification sur les bulletins de paie et sur les bulletins d'évaluation annuelle, dès lors que la rémunération correspondante n'a pas été versée, est insuffisante à elle seule à caractériser une volonté claire et non équivoque de l'employeur de surclasser l'intéressé ;

Soc., 7 mars 2012, pourvoi n° [10-16.611](#), [10-16.612](#), [10-16.613](#), [10-16.614](#) , Bull . 2012, V, n 91 :

Mais attendu que la cour d'appel a retenu, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis et sans inverser la charge de la preuve, que la mention du niveau IV, coefficient 180, figurant sur le contrat de travail des salariés, qui percevaient depuis leur embauche la rémunération correspondant au classement au niveau II, position 2, coefficient 140, relevait d'une erreur matérielle de l'employeur et que la volonté claire et non équivoque de celui-ci de surclasser les salariés n'était pas établie ; qu'elle a pu en déduire qu'en rectifiant cette erreur, l'employeur n'avait pas procédé à une modification unilatérale du contrat de travail des salariés ; que le moyen n'est pas fondé de ce chef ;

Cet arrêt a fait l'objet des commentaires suivants :

Si, en principe, la qualification du salarié correspond aux fonctions réellement exercées par lui, rien ne s'oppose à ce que l'employeur exprime une volonté claire et non équivoque de lui reconnaître une qualification supérieure à celle résultant desdites fonctions (Cass. soc. 12 janvier 2010 : RJS 3/10 n 232, Bull. civ. V n 2). Se pose alors le problème de la preuve de l'intention de l'employeur. Il a déjà été jugé que la simple mention sur le bulletin de paie d'un coefficient, dès lors que la rémunération correspondante n'a pas été versée, est insuffisante à elle seule à caractériser une volonté claire et non équivoque de l'employeur de surclasser l'intéressé (Soc. 13 janvier 1998 pourvoi n 95-40.713). Il résulte de l'arrêt reproduit ci-dessus qu'il en est de même de la mention d'une qualification dans le contrat de travail. En conséquence, la Cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir jugé que la rectification de la mention contractuelle erronée ne constituait pas une modification du contrat de travail.

Voir, en sens contraire : Soc., 24 septembre 2014, pourvoi n° [12-28.459](#) , Bull . 2014, V, n° 203 :

Les juges du fond apprécient souverainement l'existence d'une reconnaissance volontaire par l'employeur de la classification revendiquée par le salarié -

Soc., 12 janvier 1989, pourvoi n° [86-43.795](#) , Bull . 1989, V, n° 16, dont le sommaire est le suivant : *Peut prétendre aux avantages attachés au statut de cadre le salarié auquel son employeur a volontairement attribué cette qualification, même s'il n'en exerce pas les fonctions au regard de la convention collective .*

Soc., 18 mai 2005, pourvoi n° [02-43.260](#)

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que l'employeur avait fait une application volontaire au salarié de la qualification de cadre définie par la convention collective ; que le moyen n'est pas fondé ;

Soc., 14 novembre 2007, pourvoi n° [06-44.516](#)

Mais attendu qu'après avoir souverainement écarté l'existence d'une reconnaissance volontaire par l'employeur de la classification revendiquée par Mme [Z], la cour d'appel a, sans inverser la charge de la preuve, motivé sa décision en constatant que les fonctions effectivement exercées par la salariée ne correspondaient pas à cette classification ; que le moyen n'est pas fondé ;

La chambre exerce un contrôle pour vérifier si les juges du fond ont caractérisé ou non une volonté claire et non équivoque de surclasser.

Soc., 4 avril 2006, pourvoi n° [04-40.744](#)

2° / que la classification d'agent de maîtrise de niveau IV et d'échelon 1 prévue par la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel et de l'équipement ménager n'exige pas que le salarié dispose d'une autonomie telle qu'il n'a pas à exercer ses missions en fonction des directives et sous le contrôle de l'employeur ; qu'en se fondant, dès lors, pour débouter Mme [T] [P] de ses demandes fondées sur sa reclassification au niveau IV, échelon 1, de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel et de l'équipement ménager, sur les circonstances que Mme [T] [P] exerçait ses fonctions en fonction des directives et sous le contrôle de son employeur, la cour d'appel a violé les stipulations de l'article 2 de l'avenant n° 22 du 16 mai 2001 à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel et de l'équipement ménager et de l'annexe A à cet avenant ;

Proposition de rejet non spécialement motivé

La deuxième branche du moyen n'est pas fondée : si la classification d'agent de maîtrise de niveau IV et d'échelon 1 prévue par la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager n'exige pas que le salarié dispose d'une autonomie telle qu'il n'ait pas à exercer ses missions en fonction des directives et sous le contrôle de l'employeur, la cour d'appel, qui a constaté que la salariée, qui ne soutenait pas disposer du niveau de connaissances et de compétences requis par cette convention collective pour bénéficier de ce niveau de classification, a relevé qu'elle ne justifiait pas de la prise d'initiatives alors même que le niveau IV implique pour la salariée d'être en mesure de prendre des initiatives et des mesures correctrices en toute situation. Elle a pu en déduire que la salariée ne répondait pas aux conditions requises pour bénéficier de ce niveau de classification.

A cet égard, il est renvoyé à la grille de classification qui figure en annexe A au titre III de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, étendue par arrêté du 9 mars 1993. En termes d'autonomie, d'initiative et de responsabilité, les emplois de niveau IV échelon 1 exigent, selon cette grille :

- *la prise d'initiatives et de mesures correctrices en toute situation ;*
- *l'établissement de compte rendu des résultats à la hiérarchie .*

Ils peuvent éventuellement comporter *l'animation et/ou le contrôle d'une équipe .*

3° / que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties ; qu'en énonçant, dès lors, pour débouter Mme [T] [P] de ses demandes fondées sur sa reclassification au niveau IV, échelon 1, de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel et de l'équipement ménager, que Mme [T] [P] ne soutenait pas disposer d'un niveau de connaissances et de compétences acquis soit par expérience professionnelle, soit par formation professionnelle, correspondant, à titre indicatif, au niveau III (Bac + 2) de l'éducation nationale ou équivalent, quand, dans ses conclusions d'appel, la société Hoppen France s'était bornée à soutenir que Mme [T] [P] ne justifiait pas d'un diplôme correspondant, à titre indicatif, au niveau III (Bac + 2) de l'éducation nationale, sans faire valoir qu'elle ne soutenait pas, ni ne démontrait, disposer d'un niveau de connaissances et de compétences acquis soit par expérience professionnelle, soit par formation professionnelle, correspondant, à titre indicatif, au

niveau III (Bac + 2) de l'éducation nationale ou équivalent , la cour d'appel a méconnu les termes du litige et a violé les dispositions de l'article 4 du code de procédure civile.

Proposition de rejet non spécialement motivé

La troisième branche du moyen est inopérante, en ce qu'elle porte sur un motif surabondant : si la cour d'appel a relevé que la salariée ne soutenait pas disposer du niveau de connaissances et de compétences requis par les dispositions conventionnelles pour bénéficier du niveau IV échelon 1 de la classification conventionnelle, alors que l'employeur se bornait à mentionner qu'elle ne justifiait pas d'un diplôme correspondant au niveau III de l'Education nationale, la cour d'appel a également constaté que la salariée ne justifiait pas de la prise d'initiatives, bien que le niveau IV implique la capacité de prendre des initiatives et des mesures correctrices en toute situation. Elle a pu en déduire, sans méconnaître les termes du litige, que la salariée ne répondait pas aux conditions requises pour bénéficier du niveau IV échelon 1 de la classification conventionnelle.

4 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Préjudice causé par le manquement de l'employeur à son obligation de formation

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

Sur l'obligation de formation

Aux termes de l'article L. 6321-1 du code du travail, 1^{er} et 2^e alinéas :

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations .

Si l'article L. 6321-1 a été modifié à plusieurs reprises, ces deux premiers alinéas sont demeurés inchangés.

Le manquement de l'employeur à l'obligation de formation et d'adaptation qu'il tire de ce texte est notamment caractérisé :

- par le fait qu'une salariée n'a, pendant sa présence dans l'entreprise de près de vingt-six ans, bénéficié que d'une seule formation professionnelle (Soc., 24 juin 2015, pourvoi n° [13-28.784](#)),
- par le fait que le salarié, présent dans l'entreprise depuis seize ans, n'avait bénéficié au cours de cette période que d'un stage de formation continue d'un jour (Soc., 24 septembre 2015, pourvoi n° [14-10.410](#)).

En outre, une cour d'appel ne peut pas retenir, pour débouter le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de formation, qu'il ne justifie d'aucune mise en demeure de l'employeur de lui délivrer une formation ; le fait que le salarié n'ait bénéficié d'aucune formation pendant toute la durée de son emploi dans l'entreprise établit un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi.

Soc., 5 octobre 2011, pourvoi n° [08-42.909](#) , RJS 12/11 n° 931

Le manquement de l'employeur à son obligation de formation peut également être caractérisé en l'absence d'évolution du poste du salarié, et alors même que celui-ci n'a pas demandé à bénéficier d'une action de formation dans le cadre du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation.

Soc., 5 juin 2013, pourvoi n° [11-21.255](#) , *Bull.* 2013, V, n° 146, RJS 8-9/13 n° 629

Ainsi, ce manquement n'est pas subordonné à l'existence d'une demande de formation émanant du salarié au cours de l'exécution du contrat de travail.

Soc., 18 juin 2014, pourvoi n° [13-14.916](#) , *Bull.* 2014, V, n° 148, RJS 10/14 n° 718

Soc., 9 décembre 2015, pourvoi n° [14-20.377](#)

Soc., 30 novembre 2016, pourvoi n° [15-15.162](#), [15-15.185](#)

Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° [19-12.105](#)

Vu l'article L. 6321-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 applicable en la cause :

5. Selon ce texte, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

6. Pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de formation, l'arrêt retient qu'aucun élément produit ne permet de retenir que le salarié ne disposait pas des capacités nécessaires pour exercer ses fonctions d'employé d'immeuble ni que ces dernières connaissent des évolutions nécessitant une formation afin de lui permettre de continuer à les assurer de manière satisfaisante. Il ajoute que le salarié n'indique nullement avoir demandé à bénéficier d'une formation ni même avoir sollicité l'employeur de manière générale pour connaître les formations qui pouvaient lui être proposées.

7. En statuant ainsi, par des motifs inopérants, alors que le salarié soutenait, sans être contredit, qu'il n'avait bénéficié d'aucune formation durant sa très longue présence dans l'entreprise, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Sur le préjudice nécessaire

La Cour juge que l'existence ou l'absence de préjudice relève de l'appréciation souveraine des juges du fond, ceux-ci appréciant également souverainement le montant du préjudice dont ils justifient l'existence par l'évaluation qu'ils en font.

Soc., 13 avril 2016, pourvoi n° [14-28.293](#) , *Bull.* 2016, V, n° 72 , Ch. mixte., 6 septembre 2002, pourvoi n° [98-22.981](#) , *Bull.* 2002, Ch. mixte, n° 4 .

Par cet arrêt du 13 avril 2016, de portée générale, la chambre a abandonné la notion de préjudice nécessaire lorsque celle-ci ne résulte pas d'un texte ou d'une règle qui en consacrerait clairement le principe ¹. Cette solution a été déclinée dans de nombreuses hypothèses :

- absence de mention de la convention collective applicable sur le bulletin de paie (Soc., 17 mai 2016, pourvoi n° [14-21.872](#)),

- clause de non-concurrence illicite (Soc., 25 mai 2016, pourvoi n° [14-20.578](#) , *Bull.* 2016, V, n° 114),
- délivrance tardive de l'attestation destinée à Pôle emploi et du certificat de travail (Soc., 22 mars 2017, pourvoi n° [16-12.930](#)),
- absence d'information dans la lettre de licenciement des droits acquis au titre du droit individuel à la formation (Soc., 26 janvier. 2017, pourvoi n° [15-21.167](#) ; Soc., 3 mai 2018, pourvoi n° [16-26.796](#)),
- inobservation de la procédure de licenciement fixée à l'article L. 1232-5 du code du travail (Soc., 13 septembre. 2017, pourvoi n° [16-13.578](#) , P+B+R+I),
- inobservation des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'administration en matière de licenciement collectif pour motif économique visées à l'article L. 1235-12 du code du travail (Soc., 14 juin 2017, pourvoi n° [16-16.003](#) ; Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° [16-14.220](#)),
- non-paiement des heures supplémentaires (Soc., 29 juin 2017, pourvoi n° [16-11.280](#)),
- inobservation des règles relatives aux critères d'ordre des licenciements (Soc., 26 février 2020, pourvoi n° [17-18.136](#) , P+B),
- absence de système destiné à contrôler la durée du travail et manquement à l'obligation de sécurité en résultant (Soc., 20 septembre. 2017, pourvoi n° [15-24.999](#)),
- absence de visite médicale d'embauche (Soc., 4 novembre 2016, pourvoi n° [15-14.281](#) ; Soc., 27 juin 2018, pourvoi n° [17-15.438](#)),
- absence de visite médicale périodique (Soc., 12 décembre 2018, pourvoi n° [17-22.697](#)),
- non-respect des préconisations du médecin du travail (Soc., 9 décembre 2020, pourvoi n° [19-13.470](#) , P+B),
- absence de document unique d'évaluation des risques professionnels (Soc., 25 septembre 2019, pourvoi n° [17-22.224](#)).

Toutefois, plusieurs exceptions au principe général selon lequel l'existence ou l'absence de préjudice relève de l'appréciation souveraine des juges du fond ont été ménagées.

Ainsi, dès le 13 septembre 2017, la formation plénière de la chambre a reconnu qu'il résulte de l'article L.1235-5 du code du travail, applicable dans le cas du licenciement d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté et du licenciement intervenant dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, que la perte injustifiée de son emploi par le salarié lui cause un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue.

Soc., 13 septembre 2017, pourvoi n° [16-13.578](#) , *Bull.* 2017, V, n° 136, commenté au rapport

Le doyen Bailly observait, au sujet de cet arrêt, dans la revue de droit du travail ² : *le législateur lui-même assortit certaines obligations d'un droit à l'indemnisation indépendant de toute justification d'un préjudice réel (C. trav., art.L. 1235-3, L. 1235-13, L. 1235-15), notamment pour garantir leur pleine effectivité .*

Comme l'avait relevé cet auteur, l'article L. 1235-15 prévoit également une indemnisation systématique lorsque l'employeur, assujéti à l'obligation de mettre en place des institutions représentatives du personnel, a méconnu cette obligation et a mis en oeuvre une procédure de licenciement pour motif économique, sans avoir établi un procès-verbal de carence. Dès lors, cette hypothèse a également été retenue comme faisant exception à l'abandon de la théorie du préjudice nécessaire.

Soc., 17 octobre 2018, pourvoi n° [17-14.392](#), P+B

Vu l'article L. 1235-15 du code du travail, ensemble l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 382, devenu 1240, du code civil et l'article 8 § 1 de la Directive n° 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ;

Attendu qu'il résulte de l'application combinée de ces textes que l'employeur qui met en oeuvre une procédure de licenciement économique, alors qu'il n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel et sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts;

Attendu que, pour confirmer le jugement ayant débouté le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement pour motif économique, l'arrêt retient que la société reconnaît ne pas avoir rempli ses obligations au titre de l'article L. 1235-15 du code du travail mais que le salarié ne démontre pas la réalité d'un préjudice;

Commentant cet arrêt, M. François, maître de conférence à l'université de Clermont-Ferrand, indiquait [3](#) :

Nonobstant ces nombreuses décisions rappelant que l'existence et l'étendue du préjudice relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond, l'abandon de la théorie du préjudice nécessaire n'est pas total, comme en témoigne un nouvel arrêt (Cass. soc., 17 oct. 2018, n° 17-14.392, arrêt reproduit). À la question de savoir si la théorie du préjudice nécessaire est totalement abandonnée ou si elle connaît un simple reflux (un auteur a posé la question en ces termes : J. Mouly, Les présomptions de dommage en droit du travail : abandon ou simple reflux ? : RJS 2016, p. 491 et s.), « il est possible de répondre par le second terme de l'alternative » (V. Bonnin, Le préjudice nécessaire : une évolution de la réparation en droit du travail, préc. p. 622). (...) Comment expliquer alors le maintien de certaines exceptions à la jurisprudence dégagée le 13 avril 2016 selon laquelle l'existence et l'étendue du préjudice doivent être prouvées par le salarié (Cass. soc., 13 avr. 2016, n° 14-28.293, préc.) ? À notre avis, la raison du maintien de la théorie du préjudice nécessaire, dans certaines circonstances, tient plus à la lettre même des textes qui sont violés.

Dès lors que le texte fixe une indemnité minimale à laquelle le salarié peut prétendre suite à un manquement de l'employeur, les juges du fond ne doivent pas pouvoir exclure l'indemnisation au motif d'une absence de préjudice prouvé par le salarié : il y a lieu de considérer que le préjudice existe et que le salarié est en droit d'obtenir, a minima, l'indemnité minimale prévue par le texte. C'est le cas dans l'arrêt commenté puisque l'article L. 1235-15, alinéa 2 du Code du travail dispose qu'en cas d'absence de mise en place des instances représentatives du personnel, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour motif économique « a droit à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut ». Cette nouvelle exception rejoint celle dégagée il y a quelques mois : « la perte injustifiée de son emploi par le salarié lui cause un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue » (Cass. soc., 13 sept. 2017, n° 16-13.578 : JurisData n° 2017-017656 ; JCP S 2017, 1369, note A. Bugada). (...).

Le Code du travail recèle d'autres hypothèses où le manquement de l'employeur donne lieu au versement d'une indemnité minimale. Par exemple, en cas de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, le conseil de prud'hommes doit accorder au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure à 1 mois de salaire (C. trav., art. L. 1245-2) (...). De la même manière, en cas d'absence de consultation du comité social et économique telle que prévue à l'article L. 1226-10 du Code du travail, le salarié licencié pour inaptitude d'origine professionnelle est en droit de prétendre à une indemnité qui ne saurait être inférieure aux 6 derniers mois de salaire (C. trav., art. L. 1226-15) ; l'employeur ne peut se soustraire à cette obligation au motif de l'absence de représentants du personnel dès lors que leur mise en place était obligatoire, sauf à pouvoir présenter un procès-verbal de carence valable (Cass. soc., 7 déc. 1999, no 97-43.106 : JurisData n 1999-004325). Dans ce cas, même si le salarié n'est pas en mesure de justifier que la carence de l'employeur lui a causé un préjudice, il pourra obtenir à minima les 6 mois de salaire à titre de dommage-intérêts, le préjudice étant nécessairement présumé. (...).

*Au regard des développements qui précèdent, les hypothèses d'application de la théorie du préjudice nécessaire devraient être relativement limitées et circonscrites aux seules occurrences où le texte fixe, pour un manquement déterminé de l'employeur, une indemnité minimale à laquelle peut prétendre le salarié. Certains auteurs ont pu néanmoins évoquer la possibilité de maintenir la théorie du préjudice nécessaire pour les atteintes portées aux droits extrapatrimoniaux au motif que le préjudice s'induit fréquemment de la situation (V. en ce sens : V. Bonnin, *Le préjudice nécessaire : une évolution de la réparation en droit du travail*, préc. p. 624. – M.-N. Rouspide-Katchadourian, *Réparation des préjudices : quelles spécificités en droit du travail ?*, préc., p. 894). Pour séduisante qu'elle paraisse, l'idée ne doit pas être accueillie en jurisprudence, sauf à confondre une fois de plus faute et préjudice. Par ailleurs, si le préjudice découle inéluctablement de la situation dans le cas d'une atteinte à un droit extrapatrimonial, le salarié ne devrait avoir aucun mal à le prouver.*

Selon cet auteur, l'existence nécessaire d'un préjudice était donc circonscrite aux situations dans lesquelles une indemnité minimale était fixée par la loi en faveur du salarié, lorsque l'employeur avait méconnu l'une de ses obligations.

Toutefois, l'arrêt du 17 octobre 2018 ne visait pas uniquement un texte de droit interne ; il faisait expressément référence à l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et à l'article 8 § 1 de la directive n° 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Cette référence, qui existait déjà dans le précédent du 17 mai 2011 confirmé par cet arrêt (Soc., 17 mai 2011, pourvoi n° [10-12.852](#), *Bull.* 2011, V, n° 108), marque selon le doyen Huglo le *ratio decidendi* de la jurisprudence en matière de préjudice nécessaire ⁴ :

Il semble possible de discerner un ratio decidendi sous-jacent à cette jurisprudence. Hormis le cas où, comme il a été dit, le législateur français a prévu une sanction spécifique - ce qui est le cas désormais, comme nous venons de l'exposer, en matière de licenciement, puisque, même si le salarié retrouve immédiatement du travail et ne subit pas de préjudice économique, le barème lui octroie un montant minimal, contesté d'ailleurs par certains employeurs -, en l'absence de toute sanction spécifique, c'est le régime de la responsabilité civile qui assure cette effectivité de la norme. Or, s'il est loisible au législateur français de ne prévoir de sanctions que par le recours à la responsabilité civile, avec l'exigence dès lors d'un préjudice - de la même manière que la violation de nombreuses règles de procédure civile nécessite l'existence d'un grief -, en revanche, lorsqu'est en jeu une obligation européenne ou internationale de sanctionner, l'abandon de l'évaluation du préjudice au pouvoir souverain des juges du fond risque de conduire à l'absence de toute sanction de la violation de la norme européenne ou internationale considérée et à la priver ainsi de toute effectivité. En quelque sorte, c'est l'obligation où se trouve la Cour de cassation de faire respecter nos obligations européennes et internationales qui détermine la reconnaissance d'un préjudice nécessaire lorsqu'une telle obligation de sanctionner existe dans le droit européen ou international.

Ce prisme d'analyse explique l'ensemble des décisions qui ont reconnu un préjudice nécessaire spécifique au droit du travail. A cet égard, il a été relevé lors des rencontres d'automne de l'Association française de droit du travail et de la sécurité sociale (AFDT) organisées par le professeur Frédéric Guimard et consacrées aux désordres de la réparation en droit social, que les arrêts de la chambre qui portent sur l'atteinte à la vie privée et à l'atteinte au droit à l'image (sur l'atteinte à la vie privée : Soc., 7 novembre 2018, pourvoi n° [17-16.799](#) ; Soc., 12 novembre 2020, pourvoi n° [19-20.583](#) ; sur l'atteinte au droit à l'image : Soc., 19 janvier 2022, pourvoi n° [20-12.420](#)), doivent être isolés en ce qu'ils ne font que transposer en droit du travail une solution générale applicable à l'ensemble du droit civil (voir, pour exemple, 1^{re} Civ., 5 novembre 1996, pourvoi n° [94-14.798](#) , *Bull.* 1996, I, n° 378). En revanche, tant les décisions des 13 septembre 2017 et 17 octobre 2018 que les décisions ultérieures illustrent l'hypothèse décrite dans l'article précité, en ce qu'elles répondent à l'obligation du juge national de faire respecter une norme issue du droit de l'Union lorsque la méconnaissance de celle-ci est sanctionnée de manière impérative.

Dans un arrêt du 10 avril 1984, la Cour de justice de l'Union européenne avait jeté les bases de ce raisonnement, qui impose au juge national de prendre toutes les mesures nécessaires en vue d'assurer le plein effet d'un texte issu du droit de l'Union.

CJUE, 10 avril 1984, Von Colson et Kamann, n° C-14/83 , points 15 et 26 :

15. Aux termes de l'article 189 alinéa 3, « la directive lie tout Etat membre destinataire quant au résultat à atteindre, tout en laissant aux instances nationales la compétence quant à la forme et aux moyens ». S'il est vrai que cette disposition réserve aux États membres la liberté du choix des voies et moyens destinés à assurer la mise en oeuvre de la directive, cette liberté laisse cependant entière l'obligation, pour chacun des États destinataires, de prendre, dans le cadre de son ordre juridique national, toutes les mesures nécessaires en vue d'assurer le plein effet de la directive, conformément à l'objectif qu'elle poursuit.

(...)

26. Il convient, toutefois, de préciser que l'obligation des États membres, découlant d'une directive, d'atteindre le résultat prévu par celle-ci, ainsi que leur devoir en vertu de l'article 5 du traité de prendre toutes mesures générales ou particulières propres à assurer l'exécution de cette obligation, s'imposent à toutes les autorités des États membres y compris, dans le cadre de leurs compétences, les autorités juridictionnelles. Il s'ensuit qu'en appliquant le droit national, et notamment les dispositions d'une loi nationale spécialement introduite en vue d'exécuter la directive 76/07, la juridiction nationale est tenue d'interpréter son droit national à la lumière du texte et de la finalité de la directive pour atteindre le résultat visé par l'article 189, paragraphe 3.

Toutefois, la reconnaissance d'un préjudice nécessaire ne peut advenir que lorsque la norme du droit de l'Union ou du droit international dont il convient d'assurer

l'effectivité est d'effet direct en droit interne, donc, selon la formule du doyen Huglo, lorsque cette norme *est suffisamment claire, précise et inconditionnelle pour que l'on puisse identifier qu'elle crée des droits subjectifs au profit des particuliers dont ils peuvent se prévaloir devant le juge pour demander la réparation du préjudice causé par leur violation* .

Ont ainsi été reconnus comme justifiant nécessairement l'octroi d'une réparation les manquements suivants :

- la violation des plafonds d'heures de travail hebdomadaire (Soc., 26 janvier 2022, pourvoi n° [20-21.636](#) , B),

- le non-respect de la durée maximale de temps de travail quotidien (Soc., 11 mai 2023, pourvoi n° [21-22.281](#), [21-22.912](#) , B), notamment lorsque le salarié bénéficie d'un mi-temps thérapeutique (Soc., 14 décembre 2022, pourvoi n° [21-21.411](#)),
- le dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail du travailleur de nuit calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives (Soc., 27 septembre 2023, pourvoi n° [21-24.782](#) , B),
- le non-respect du repos journalier conventionnel entre deux services (Soc., 7 février 2024, pourvoi n° [21-22.809](#), [21-22.994](#) , B),
- le non-respect du temps de pause quotidien (Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° [23-15.944](#) , B+L, 1^{er} moyen, 1^{re} branche),
- le manquement de l'employeur qui fait travailler un salarié pendant son arrêt pour maladie (Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° [23-15.944](#) , B+L, précité, 1^{er} moyen, 2^e branche),
- le manquement de l'employeur à son obligation de suspendre toute prestation de travail durant le congé de maternité (Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° [22-16.129](#) , B+L - 4^e moyen, 2^e branche).

En revanche, ne causent pas nécessairement un préjudice :

- le retard dans la constatation de l'inaptitude lié au fait, pour l'employeur, de ne pas avoir organisé de visite de reprise dès la décision de classement en invalidité de deuxième catégorie (Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° [22-23.648](#) , B+L),
- le défaut de mise en place d'un suivi médical et d'une visite de reprise à la suite du congé de maternité d'une salariée (Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° [22-16.129](#) , B+L, précité, 3^e moyen du pourvoi principal),
- le manquement de l'employeur à son obligation conventionnelle de délivrer au salarié une fiche d'exposition à l'amiante (Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° [22-20.917 et s.](#) , B+L).

En l'espèce, le mémoire ampliatif soutient que *le manquement de l'employeur à son obligation de formation du salarié et à son obligation de maintenir la capacité du salarié à occuper un emploi a nécessairement pour conséquences que le salarié a des compétences professionnelles et une capacité à occuper un emploi moindres que celles qu'il aurait eues si l'employeur avait exécuté ses obligations et, à tout le moins, a fait perdre au salarié une chance de bénéficier de compétences professionnelles et d'une capacité à occuper un emploi supérieures à celles dont il dispose. En conséquence, le manquement de l'employeur à son obligation de formation du salarié et à son obligation de maintenir la capacité du salarié à occuper un emploi cause nécessairement un préjudice au salarié .*

Il souligne que cette question du préjudice nécessairement causé par le manquement de l'employeur à son obligation de formation est nouvelle.

Toutefois, la chambre a retenu dans un arrêt non publié que le non-respect par l'employeur de son obligation de formation n'ouvre droit à réparation que sous réserve de la démonstration d'un préjudice par le salarié.

Soc., 3 mai 2018, pourvoi n° [16-26.796](#)

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour défaut de l'obligation de formation alors, selon le moyen, que le fait que le salarié n'a bénéficié d'aucune formation professionnelle continue pendant toute la durée de son emploi dans l'entreprise établit un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi, entraînant pour l'intéressé un préjudice qu'il appartient au juge d'évaluer ; qu'en rejetant la demande de réparation après avoir pourtant constaté que durant 16 années le salarié n'a reçu aucune formation, aux motifs inopérants que le salarié n'indique pas les postes auxquels il aurait pu prétendre ou les formations demandées qui lui ont été refusées et que ses droits au DIF lui ont été régulièrement notifiés, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 6321-1 du code du travail ;

Mais attendu que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; que la cour d'appel a estimé que le salarié ne justifiait d'aucun préjudice résultant du non-respect par l'employeur de son obligation de formation ; que le moyen n'est pas fondé ;

¹Voir Semaine sociale Lamy 2016, n° 1721, p.12

²Revue de droit du travail, 2017, p.374, La fin du préjudice nécessaire met-elle en danger l'efficacité des sanctions du droit du travail ?

³ Semaine Juridique Social n° 48, 4 Décembre 2018, 1394 « Retour à la théorie du préjudice nécessaire ? »

⁴Droit social 2023, 12, « La Cour de cassation et la réparation en droit du travail » - voir également, pour une étude d'ensemble de la question : Étude relative à la notion de préjudice nécessaire , M. Morand, Semaine Sociale Lamy, n° 2105, 16 septembre 2024 ; Vers une nouvelle jurisprudence sur le préjudice nécessaire ? , F. Champeaux, Semaine Sociale Lamy, n° 2034, 20 février 2023