



RAPPORT DE Mme THOMAS-DAVOST, CONSEILLÈRE RÉFÉRENDAIRE

Arrêt n° 1255 du 4 décembre 2024 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-12.436

Décision attaquée : Cour d'appel de Dijon du 15 décembre 2022

M. [J] [W]

C/

la société The Valspar France Corporation

Le présent rapport comporte une proposition de rejet non spécialement motivée sur le 1^{er} moyen du pourvoi pris en ses 3^{ème} et 4^{ème} branches et sur les 2^{ème} et 3^{ème} moyens

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [W] a été engagé en qualité de directeur de site le 2 janvier 2008 par la société The Valspar France Corporation.

Le 28 septembre 2018, il a été licencié pour une cause réelle et sérieuse.

Par requête du 28 juin 2019, il a saisi la juridiction prud'homale afin de contester son statut de cadre dirigeant ainsi que le bien fondé de son licenciement et d'obtenir la condamnation de son employeur à lui payer diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Par jugement du 8 février 2021, le conseil de prud'hommes de Mâcon a jugé que le salarié avait le statut de cadre dirigeant, que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur à lui verser une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse outre des frais irrépétibles.

Il a débouté les parties de leurs autres demandes.

Par déclaration formée le 5 mars 2021, le salarié a relevé appel de cette décision.

Aux termes d'un arrêt rendu le 15 décembre 2022, la cour d'appel de Dijon a :

- confirmé le jugement rendu le 8 février 2021 par le conseil de prud'hommes de Mâcon sauf en ce qu'il a :

- jugé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et lui a alloué les sommes suivantes :

* 15 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

* 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamné l'employeur aux entiers dépens et frais d'exécution s'il en est exposé,

- Statuant à nouveau des chefs infirmés, et y ajoutant, a :

- dit que la demande de requalification du statut de cadre dirigeant en statut de cadre est prescrite,

- rejeté la fin de non recevoir tirée de la prescription s'agissant de la demande de rappel primes sur objectifs,

- dit que le licenciement du salarié était fondé sur une cause réelle et sérieuse,

- rejeté la demande du salarié à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- condamné le salarié à payer à l'employeur une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamné le salarié aux dépens de première instance et d'appel.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation le 15 février 2023. Il a déposé un mémoire ampliatif le 15 juin 2023.

L'employeur a déposé un mémoire en défense le 9 août 2023 et un mémoire complémentaire le 5 décembre 2023.

Demandes sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

- le salarié : 3 500 euros

- l'employeur : 3 500 euros

2 - Propositions de rejets non spécialement motivés

Le deuxième moyen du pourvoi du salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de condamnation de l'employeur à lui verser certaines sommes à titre de primes sur objectif, d'indemnité de congés payés, de préavis de licenciement et de congés payés sur préavis, alors « qu'il appartient à l'employeur de communiquer les éléments nécessaires au calcul de la part de rémunération variable d'un salarié et, lorsqu'il se prétend libéré du paiement de cette part variable, de rapporter la preuve du fait qui a éteint son obligation ; que, pour rejeter la demande

du salarié en paiement des primes sur objectifs, l'arrêt retient, d'une part, que l'employeur démontre que M. [W] a perçu certaines sommes à titre de primes sur objectifs pour 2016 et 2017 ; que, d'autre part, il relève que M. [W] ne détaille pas le calcul auquel il a procédé pour établir sa demande ni ne précise s'il a tenu compte des sommes perçues, que l'examen de pièces qu'il produit ne permet pas de justifier les sommes demandées, qu'il procède par voie d'affirmation en alléguant que le mode de calcul retenu par l'employeur lui aurait été défavorable par rapport aux primes sur objectifs perçues par les autres salariés et, enfin, que le fondement de la demande du salarié reposait en réalité sur une volonté de voir modifier le mode de calcul, et non sur une erreur de calcul ; qu'en se bornant ainsi à relever que l'employeur rapportait la preuve du paiement de certaines sommes, et que le salarié ne produisait aucun élément probant quant aux modes et éléments de calcul des sommes demandées à titre de primes sur objectifs, la cour d'appel a fait peser la charge de la preuve sur le salarié et a ainsi violé l'article 1315 du code civil, devenu 1353 du même code. »

Proposition de réponse :

Le moyen n'est pas fondé.

La cour d'appel a constaté, d'une part, que l'employeur démontrait que le salarié avait perçu, pour 2016 et la période d'octobre 2016 à décembre 2017, deux primes et que le salarié ne produisait aucun élément permettant de justifier des sommes demandées ni de contredire les éléments produits par l'employeur.

Elle relevé, d'autre part, que l'employeur justifiait que le bénéfice des primes pour 2018 était subordonné à la présence du salarié dans l'entreprise au 31 décembre 2018, ce qui n'avait pas été son cas du fait de son licenciement.

La cour d'appel, a, sans inverser la charge de la preuve, retenu que la demande du salarié n'était pas fondée.

En effet, aux termes de l'article 1315 du code civil (devenu article 1353),celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et, réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

En matière de salaire, nonobstant la délivrance de la fiche de paie, l'employeur doit prouver le paiement du salaire (Soc., 24 juin 2015, pourvoi no 14-13.829, Bull. 2015, V, no 128,Soc., 21 septembre 2016, pourvoi no 15-12.107) et lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments détenus par l'employeur, celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire (Soc., 18 décembre 2001, pourvoi no 99-43.538, Bull. 2001, V, no 389; Soc., 12 juin 2012, pourvoi no 11-17.470 ; Soc., 1 mars 2017, pourvoi no 15-28.198)

Toutefois, il appartient au demandeur à l'instance d'établir l'existence d'une créance salariale.

* Soc., 13 février 2013, pourvoi no 11-27.902

Mais attendu que sans inverser la charge de la preuve, la cour d'appel a constaté, par des motifs dénués de caractère général et hypothétique, que le salarié n'établissait pas être créancier d'une somme à titre de rémunération variable ; que le moyen n'est pas fondé ;

Au cas d'espèce, la cour d'appel a statué en ces termes

« Sur le fond, l'employeur démontre que M. [W] a perçu, pour 2016, une prime sur objectifs d'un montant brut de 6 420 euros (pièce n° 13) et de 21 719 euros au titre de la période d'octobre 2016 à décembre 2017 (pièce n° 14).

Pour sa part, M. [W] ne détaille aucunement le calcul auquel il a procédé pour établir sa demande ni ne précise s'il a tenu compte des sommes perçues.

Par ailleurs, l'examen des pièces comptables qu'il produit à l'appui de son évaluation, pour nombre d'entre elles annotées manuscritement (pièces 41 et 42, 65 à 75, 135 à 137), ne permet pas de justifier les sommes demandées ni de contredire les éléments produits par l'employeur.

Il procède en outre par voie d'affirmation s'agissant du fait que le mode de calcul retenu par l'employeur lui aurait été défavorable par rapport au valshare perçu par ses collaborateurs.

La cour relève en outre que dans son courrier du 26 novembre 2018 adressé à son employeur, le salarié sollicitait en réalité un rappel de primes pour 2016 et 2017 fondé non pas sur une éventuelle erreur de calcul mais sur sa volonté de voir modifier le mode de calcul jusque-là appliqué, considérant que le critère pour lequel il militait, au demeurant plus favorable (moyenne des primes attribuées à ses collaborateurs), était selon lui "un bon indicateur de son management" alors que "le mode de calcul retenu par l'employeur se révèle avantageux seulement pour [ses] collaborateurs alors que c'est grâce à lui, puisqu'il dirige les sites concernés, qu'ils ont pu percevoir un bonus important". (pièce n° 16).

Enfin, l'employeur justifie, sans être contredit, d'un courrier du 11 décembre 2018 dans lequel il est indiqué au salarié que le bénéficiaire des primes pour 2018 est subordonné à sa présence dans l'entreprise au 31 décembre 2018, ce qui n'a pas été son cas du fait de son licenciement. (pièce n° 17)

Dans ces conditions, la demande n'est pas fondée et sera en conséquence rejetée, le jugement déféré étant confirmé sur ce point. »

Le troisième moyen du pourvoi du salarié fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement du salarié est fondé sur une cause réelle et de rejeter sa demande à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors qu'il incombe aux juges du fond de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement ; que M. [W] soutenait que c'est son refus de prendre en charge la responsabilité légale du site d'[Localité 6], c'est-à-dire son refus d'assumer pénalement les conséquences d'incidents ou accidents qui se produiraient sur le site, qui explique en réalité la rupture unilatérale du contrat ; qu'en retenant que le licenciement de M. [W] est fondé sur une cause réelle et sérieuse, sans examiner si, comme le soutenait le salarié, la véritable cause du licenciement n'était pas son refus d'assumer la responsabilité légale du site d'[Localité 6], la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du code du travail.

Proposition de réponse :

Le moyen n'est pas fondé.

La cour d'appel, qui, dans l'exercice des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, a retenu que le licenciement était justifié par le manquement du salarié à ses obligations contractuelles de cadre dirigeant devant diriger les sites de façon à satisfaire les demandes du marché, dans le respect du service client, de la qualité, des coûts, des standards et règles d'hygiène, de sécurité, et d'environnement et qui a, par là-même écarté toute autre cause de licenciement, a légalement justifié sa décision.

En effet, selon les articles L.1232-1 et L.1232-6 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse, énoncée dans une lettre notifiée au salarié.

Les juges du fond apprécient souverainement la réalité de ces faits (Soc., 17 décembre 2014, pourvoi n° 13-22.270) puis le sérieux du motif invoqué (Soc. 21 novembre 2012 pourvoi n°11-19.196). Lorsque le motif allégué n'est pas le motif réel du licenciement, celui-ci est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Si la chambre sociale contrôle le caractère fautif des faits ou la véritable cause de licenciement, elle laisse depuis 1987 et de manière constante, aux juges du fond le pouvoir d'apprécier l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, sauf motivation contradictoire (Soc., 11 juillet 2016, pourvoi n° 14-27.155), la formule de l'absence de contrôle étant le plus souvent la suivante : "la cour d'appel a décidé, dans l'exercice des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, que le licenciement de la salariée (ne) procédait (pas) d'une cause réelle et sérieuse" (voir par exemple, Soc. 20 septembre, 2017, pourvoi n° 15-25968, précité).

La chambre décide par ailleurs qu'en retenant l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, les juges du fond écartent par là même toute autre cause de licenciement et répondent tacitement en l'écartant au motif invoqué par le salarié (Soc., 20 septembre 2017, n° 15-25.968).

3 - Analyse succincte du premier moyen

Le premier moyen du pourvoi du salarié fait grief à l'arrêt de dire que la demande de requalification du statut de cadre dirigeant en statut de cadre est prescrite, de dire que le salarié avait bien le statut de cadre dirigeant, de le débouter par conséquent de ses demandes de condamnation de la société Valspar à lui verser certaines sommes à titre d'heures supplémentaires et repos compensateur, de complément d'indemnité de congés payés, et d'heures dues au titre des jours fériés, de dire que le licenciement du salarié est fondé sur une cause réelle et sérieuse et de rejeter sa demande à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

1°/ que la durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement d'un rappel de salaire fondée sur une contestation de la qualité de cadre dirigeant est soumise à la prescription triennale prévue par l'article L. 3245-1 du code du travail ; qu'il résulte de ce même article que le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible ; qu'en conséquence, le délai de la prescription triennale de l'action en paiement d'un rappel de salaire fondée sur une contestation de la qualité de cadre dirigeant court à compter de la date d'exigibilité des rappels de salaire dus en conséquence de cette contestation ; que M. [W], qui a saisi le conseil de prud'hommes le 28 juin 2019, a formulé une demande de paiement d'heures supplémentaires portant sur les trois années précédant la rupture de son contrat, comprenant donc les années 2016, 2017 et 2018 ; que, pour rejeter la demande du salarié en paiement d'heures supplémentaires et de repos compensateur, la cour d'appel, après avoir rappelé les dispositions de l'article L. 1471-1 du code du travail, retient que le contrat de travail définissant son positionnement en qualité de cadre

dirigeant date du 4 janvier 2010 et qu'en conséquence l'action en contestation de la qualité de cadre dirigeant introduite le 28 juin 2019 est prescrite ; qu'en statuant ainsi,

la cour d'appel a violé, par fausse application, l'article L. 1471-1 du code du travail, et, par refus d'application, l'article L. 3245-1 du code du travail ;

2°/ que toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ; que la qualification de cadre dirigeant dépendant des conditions dans lesquelles est exercée l'activité, c'est à la date de la rupture du contrat de travail que le salarié connaît l'ensemble des faits lui permettant d'exercer son droit ; qu'en conséquence, le point de départ du délai de prescription de l'action en contestation de la qualité de cadre dirigeant est la date de rupture du contrat de travail ; qu'en l'espèce, pour dire prescrite l'action du salarié en requalification du statut de cadre dirigeant en statut de cadre, l'arrêt retient que le contrat de travail définissant son positionnement en qualité de cadre dirigeant date du 4 janvier 2010 et que l'action du salarié a été introduite le 28 juin 2019 ; qu'en considérant ainsi que la date de conclusion du contrat constituait le point de départ du délai de prescription de l'action en contestation de la qualité de cadre dirigeant, la cour d'appel a violé l'article L. 1471-1 du code du travail ;

3°/ que sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ; que pour retenir la qualité de cadre dirigeant d'un salarié, il appartient au juge d'examiner la fonction que le salarié occupe réellement au regard de chacun des critères cumulatifs énoncés par la loi ; qu'en l'espèce, en supposant adoptés les motifs du jugement, l'arrêt a simplement retenu que la rémunération annuelle de M. [W] était de 130 000 euros ; qu'en se bornant à relever le montant de la rémunération du salarié, sans rechercher si la rémunération effectivement perçue par le salarié se situait dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués au sein de la société, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3111-2 du code du travail ;

4°/ que les trois critères fixés à l'article L. 3111-2 du code du travail impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise ; qu'en l'espèce, en supposant adoptés les motifs du jugement, la cour d'appel a, pour juger que M. [W] avait bien le statut de cadre dirigeant, retenu que M. [W] avait une rémunération annuelle de 130 000 euros, qu'il a signé une délégation de pouvoir en matière d'hygiène, de sécurité du travail et d'environnement, de droit du travail, de sécurité des tiers, de relations avec les organismes extérieurs, qu'il dispose des moyens techniques, humains dont il peut avoir besoin et qu'il a toute autorité et peut prendre toute sanction à caractère disciplinaire ; qu'en statuant ainsi, sans constater que le salarié participait à la direction de l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3111-2 du code du travail.

4 - Identification du point de droit faisant difficulté à juger

Délai de prescription applicable à l'action en contestation de la qualité de cadre dirigeant.

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

Reprenant un critère, déjà utilisé par l'Assemblée plénière de la Cour de cassation (10 juin 2005, pourvoi n° 03-18.922, Bull. 2005 Ass. Plèn., n° 6) et la Chambre mixte (26 mai 2006, pourvoi n° 03-16.800 ; Bull. Ch. Mixte. 2006, n° 3), la chambre sociale de la Cour de cassation a, dans une série d'arrêts rendus le 30 juin 2021 (pourvoi n° 19-10.161, B ; pourvoi n° 18-23.932, B ; pourvoi n° 20-12.960, B ; pourvoi n° 19-14.543, B), dégagé une formule générale : la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée.

En cas de demandes multiples, chacune d'entre-elles doit être examinée de façon distincte et appréciée selon son objet précis, ce qui peut conduire à retenir la prescription pour certaines et à l'écarter pour d'autres.

La chambre sociale a jugé que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, est le délai biennal de l'article L.1471-1 du code du travail et court à compter de la conclusion de ce contrat. (Soc., 3 mai 2018, pourvoi n°16-26.437, Bull. 2018; V,n°68)

En revanche, la durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, la demande de rappel de salaire fondée sur une contestation de la classification professionnelle est soumise à la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail. (Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-10.161, B).

Aux termes de l'article L. 3245-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

Notre chambre juge qu'il résulte de la combinaison des articles L. 3245-1 et L. 3242-1 du code du travail que le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible. Pour les salariés payés au mois, la date d'exigibilité du salaire correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré. (Soc., 9 juin 2022, pourvoi n° 20-16.992 (B))

Ainsi, dans sa contribution intitulée « La prescription en droit du travail » au Recueil d'études annuel 2023, la chambre sociale écrivait :

« Il en est ainsi tout d'abord lorsqu'une demande de rappel de salaire repose sur une contestation de la classification professionnelle du salarié, mentionnée dans le contrat de travail. Malgré tout, le salaire reste la contrepartie du travail accompli par le salarié et ce dernier peut aspirer à la classification qui correspond aux fonctions effectivement réalisées. »

Dès lors, le caractère erroné des mentions contractuelles n'a pas d'incidence sur la détermination du délai de prescription puisque le salarié peut prétendre, tout au long de l'exécution du contrat de travail, au salaire correspondant aux tâches qui lui sont effectivement confiées par l'employeur. La contestation de la classification professionnelle appliquée par l'employeur constitue le moyen sur lequel est fondée une demande tendant au paiement d'une créance salariale. Cette demande est donc enfermée, non dans le délai de deux ans de l'article L. 1471-1 du code du travail, mais dans le délai triennal de l'article L. 3245-1 du même code. »

Le litige opposant les parties portait sur la qualification de cadre dirigeant du salarié.

Les cadres-dirigeants sont ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou leur établissement (C. trav. art. L. 3111-2).

Ces salariés sont expressément exclus des dispositions relatives à la durée du travail et donc de la réglementation des heures supplémentaires. Ils ne sont pas non plus concernés par les dispositions relatives au travail de nuit, aux repos quotidien et hebdomadaire et aux jours fériés - ils n'ont donc pas droit aux compensations financières stipulées par l'accord collectif en cas de travail dominical ou des jours fériés, sauf si cet accord les vise expressément ou si leur contrat de travail le prévoit (Cass. soc. 27-6-2012 n° 10-28.649 F-PB : RJS 10/12 n° 801). Enfin, ils ne sont pas soumis à la journée de solidarité. Ils bénéficient, en revanche, des autres dispositions du code du travail, en particulier des congés payés, des autres congés ainsi que du compte épargne-temps.

Seuls peuvent avoir la qualité de cadres dirigeants les cadres participant à la direction de l'entreprise (Soc. 31 janvier 2012 pourvoi n°10-23.828)

« Vu l'article L 3111-2 du Code du travail ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer au salarié une certaine somme à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires, l'arrêt retient que l'intéressé était chargé d'affaires dans une petite ou moyenne entreprise du bâtiment, à effectif réduit (moins de vingt salariés), dirigée par le gérant de la société et qu'une telle fonction, qui ne présente pas les caractères cumulatifs prévus par l'article L 3111-2 du Code du travail, ne peut être assimilée à celle d'un cadre dirigeant ;

Attendu, cependant, que selon l'article L 3111-2 du Code du travail, sont considérés comme cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ; que ces critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait, par des motifs inopérants tirés de la taille de l'entreprise, alors qu'il lui appartenait d'examiner la fonction réellement occupée par le salarié au regard de chacun des trois critères précités afin de vérifier si le salarié participait à la direction de l'entreprise, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ; »

* Soc., 15 mars 2023, pourvoi n° 21-21.632

La participation à la direction de l'entreprise n'est toutefois pas un critère autonome et distinct se substituant aux trois critères légaux (Soc., 22 juin 2016, pourvoi n° 14-29.246, Bull. 2016, V, n° 137).

« Vu l'article L 3111-2 du Code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer à la salariée des sommes à titre de rappel d'heures supplémentaires et de congés payés, l'arrêt retient que l'employeur considère, mais à tort, que sa salariée était cadre dirigeante au sens de l'article L 3111-2 du Code du travail, dès lors qu'il n'est pas démontré que l'intéressée participait réellement à la direction de l'entreprise, ce qui supposait un partage des responsabilités avec le gérant de la société T. ;

Attendu, cependant, que si les trois critères fixés par l'article L 3111-2 du Code du travail impliquent que seuls relèvent de la catégorie des cadres dirigeants les cadres participant à la direction de l'entreprise, il n'en résulte pas que la participation à la direction de l'entreprise constitue un critère autonome et distinct se substituant aux trois critères légaux ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, par des motifs inopérants, alors qu'il lui appartenait d'examiner la situation de la salariée au regard des trois critères légaux, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »

La Cour de cassation ne contrôle pas l'appréciation des éléments de fait qui permettent aux juges du fond d'établir si les critères sont ou non réunis; en revanche, elle vérifie que ces critères ont été recherchés, et elle vérifie (contrôle léger) la déduction qui est tirée des éléments de fait retenus par les juges du fond (Soc., 9 février 2022, pourvoi n° 20-18.720 ; Soc., 3 février 2021, pourvoi n° 18-20.812 ; Soc., 28 septembre 2022, pourvoi n° 21-12.059, 21-12.338)

Ainsi, pour un exemple où la cour d'appel n'avait pas recherché si la rémunération effectivement perçue par le salarié se situait dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués au sein du groupement (Soc., 5 mai 2021, pourvoi n° 19-22.209, 19-22.890):

* Soc., 1 mars 2023, pourvoi n° 21-19.988

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

4. Selon ce texte, sont considérés comme cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. Ces critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise .

5. Pour débouter le salarié de ses demandes au titre des heures supplémentaires, de la contrepartie obligatoire en repos et du travail dissimulé, l'arrêt relève que l'employeur rappelle que le contrat de travail mentionne expressément que l'intéressé relève de la catégorie des cadres dirigeants . Il constate qu'il résulte des extraits K-bis des cliniques où il est affecté que le salarié est le directeur général de l'une et le gérant de l'autre. Il retient que ces fonctions accèdent la qualité de cadre dirigeant, que la circonstance que le salarié est directeur de deux établissements implique une grande indépendance dans l'organisation de son temps de travail, et que l'intéressé prend des décisions importantes quant à l'embauche et au licenciement de salariés. Il déduit de ces éléments que le salarié bénéficie d'une large autonomie dans les prises de décision.

6. En se déterminant ainsi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si la rémunération effectivement perçue par le salarié se situait dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués au sein du groupement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Au cas d'espèce, le salarié sollicitait que la cour d'appel dise qu'il n'avait pas le statut de cadre dirigeant et demandait la condamnation de son employeur à lui payer notamment des heures supplémentaires et des repos compensateurs.

Il contestait notamment son autonomie dans la prise de décision, ainsi que le fait qu'il aurait eu une des rémunérations les plus élevées de la société, l'employeur ne le démontrant pas. Il soutenait enfin que la participation à la direction de l'entreprise ne constituait pas un critère autonome et distinct pouvant se substituer aux trois critères légaux.

L'employeur, dans ses conclusions d'appel (pages 9 et s.) faisait valoir qu' « afin de justifier sa demande de rappel d'heures supplémentaires, M. [W] remet en cause son statut contractuel de cadre dirigeant et revendique ainsi la qualité de cadre ». Il s'opposait à cette demande en soutenant que l'action visant à remettre en cause son statut contractuel de cadre dirigeant était cependant prescrite en application de la prescription biennale de l'article L.1471-1 du code du travail.

Le salarié faisait valoir en réponse que la prescription de deux ans ne pouvait s'appliquer si le demandeur se trouvait dans une situation de harcèlement moral prévu à l'article L.1152-1 du code du travail, ce qui était son cas, et que dans l'hypothèse où la prescription biennale était appliquée, il contestait le point de départ du délai de prescription.

La cour d'appel a statué en ces termes :

« a- Sur la qualification du salarié :

Au visa de l'article L3111-2 du code du travail, M. [W] conteste son statut de cadre dirigeant comme ne correspondant pas à la réalité de ses fonctions, soutenant que s'il était effectivement cadre de haut niveau ayant des pouvoirs à ce titre, il était soumis à une hiérarchie de façon contraignante, ce qui serait incompatible avec le statut de «cadre dirigeant », devant notamment demander des autorisations pour prolonger des intérimaires, ne pouvant embaucher qui il voulait ni engager de dépenses sans l'autorisation préalable et l'aval de la direction.

La société VALSPAR oppose que toute contestation portant sur l'exécution du contrat de travail doit être portée devant la juridiction prud'homale dans un délai de 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit, ce qui s'applique à toute action visant à voir requalifier le statut de «cadre dirigeant» en «cadre de l'entreprise» comme demandé afin de justifier un rappel d'heures supplémentaires.

En l'espèce, il ressort des pièces produites que M. [W] est lié à la société VALSPAR par un contrat de travail stipulant expressément sa qualité de cadre dirigeant et ce depuis le 4 janvier 2010 (pièce n° 1).

Cette mention figure également sur ses bulletins de paie (pièce n° 6).

A cet égard, s'il peut effectivement être relevé qu'il est fait mention sur les bulletins de paye de "forfait jours 213 (cadres)", cette mention, erronée selon l'employeur, n'est en tout état de cause non créatrice de droit et de surcroît contredite par les articles 14.1 et 14.2 de l'accord d'entreprise sur la réduction du temps de travail (35 heures) du 5 octobre 2000, lesquels prévoient pour le premier que « [les cadres dirigeants et les cadres autonomes] se trouve légalement exclue de l'application de la presque totalité des dispositions du Code du travail sur la durée du travail y compris les durées maximales, la règle du repos journalier et hebdomadaire et les jours fériés. Elle bénéficie toutefois des congés payés, des congés

pour événements familiaux, du repos obligatoire des femmes en couche. Elle reste soumise aux règles d'hygiène et de sécurité et de la médecine du travail » et pour le second, limité aux cadres autonomes que « Pour cette catégorie de personnel, le forfait en jours sur base annuelle a été retenu». (pièce n° 7)

Au surplus, M. [W] ne justifie d'aucune convention de forfait en jours signé avec son employeur et son contrat de travail ne le prévoit pas (pièces n° 1 et 2).

En application des dispositions de l'article L.1471-1 du code du travail, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Le contrat de travail à durée indéterminée définissant son positionnement en qualité de cadre dirigeant datant du 4 janvier 2010 (article 4 - pièce n° 1), classification non modifiée par l'avenant du 2 juillet 2012 qui élargit ses responsabilités initiales à d'autres sites tout en précisant expressément que "vos autres conditions d'emploi (coefficient, lien de travail et véhicule de fonction) restent inchangées", il s'en déduit, peu important que le salarié allègue par ailleurs d'une situation de harcèlement moral, ce fait, qu'il soit avéré ou non, étant sans conséquence sur les règles de prescription applicables, que l'action en requalification introduite le 28 juin 2019 est prescrite.

En conséquence, en application de l'article L3111-2 du code du travail, prévoyant que les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions portant sur la durée du travail et la répartition et aménagement des horaires, en ce inclus la législation relative aux heures supplémentaires, la demande afférente au titre des heures supplémentaires et repos compensateurs est sans objet et sera en conséquence rejetée par confirmation du jugement déferé. »

Le conseil de prud'hommes avait statué en ces termes :

« Sur le statut de cadre dirigeant de M. [W] et le paiement des heures supplémentaires :

M. [W] était lié à la société Valspar par un contrat de travail visant expressément la qualité de cadre dirigeant depuis le 4 janvier 2010 :

« M. [W] occupera le poste de directeur de site en qualité de dirigeant.

En qualité de cadre dirigeant, M. [W] n'est pas soumis à la réglementation de la durée du travail. »

Aux termes de l'article L.3111-2 du code du travail, le cadre dirigeant [...]

Par avenant à date d'effet du 1^{er} juillet 2012, M. [W] a pris la fonction de directeur manufacturing industrial pour une rémunération annuelle de 130 000 euros.

Ses fonctions et son salaire au sein de la société Valspar, jusqu'à son licenciement sont de nature à attester de son statut de dirigeant.

Le 4 janvier 2020, M. [W] a signé une délégation de pouvoir en matière d'hygiène, de sécurité du travail et d'environnement, du droit du travail, de sécurité des tiers, de relations avec les organismes extérieurs.

Il dispose à sa demande des moyens techniques, humains dont il peut avoir besoin.

M. [W] a toute l'autorité et peut prendre toute sanction à caractère disciplinaire. Ses bulletins de salaire mentionnent la catégorie cadre dirigeant.

L'accord d'entreprise d'octobre 2000 sur le temps de travail applicable à l'ensemble du personnel exclut les cadres dirigeant et M. [W], à aucun moment de sa carrière, n'a remis en cause son contrat de travail par rapport à la mention forfait jour portée sur sa feuille de paie.

D'autre part, M. [W] n' a jamais signé de convention forfait jours et n'a pas bénéficié de RTT.

En conséquence, le conseil de prud'hommes de Mâcon juge que M. [W] avait bien le statut de cadre dirigeant et qu'à ce titre ses demandes concernant les heures supplémentaires et le repos compensateurs sont incompatibles avec ce statut. »

*« Sur la prescription visant à dire que M. [W] n'avait pas le statut de cadre dirigeant :
Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.(art. L.1471-1 du code du travail)*

M. [W] occupait l'emploi de directeur Manufacturing industrial depuis de nombreuses années, ses feuilles de paie mentionnaient son statut de cadre dirigeant qu'il n'a contesté que lors de la saisine du Conseil de céans le 28 juin 2019.

Cette date étant très largement postérieure au délai de prescription prévu au regard de la date d'effet du contrat de travail signé le 4 janvier 2010.

En conséquence , le conseil juge prescrite et irrecevable la demande visant à dire que M. [W] n'avait pas le statut de cadre dirigeant et la demande d'heures supplémentaires et de repos compensateur. »

Il convient de préciser que si, dans le dispositif de son arrêt, la cour d'appel a dit que la demande de requalification du statut de cadre dirigeant en statut de cadre était prescrite, sans examiner au fond cette demande, elle a confirmé le jugement en ce qu'il a dit que M. [W] avait bien le statut de cadre dirigeant et en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires et repos compensateur.

Le mémoire en défense soutient que le moyen pris en ses deux premières branches est inopérant. Il fait valoir que ces deux premières branches du pourvoi critiquent exclusivement les motifs de la cour d'appel l'ayant conduite à déclarer prescrite l'action en contestation de la qualité de dirigeant et que, par motifs réputés adoptés des premiers juges, la cour d'appel a également fait ressortir que M. [W] remplissait tous les critères légaux définissant la qualité de cadre dirigeant. Il soutient que par ces seuls motifs, la cour d'appel a justifié sa décision.

Le mémoire ampliatif explique que tel ne peut être le cas, car en application de l'article 955 du code de procédure civile, seuls les motifs non contraires sont réputés adoptés par l'arrêt confirmatif de la cour d'appel. Il fait valoir que cette dernière a seulement constaté que l'action était prescrite et qu'à aucun moment elle n'a constaté que M. [W] avait également, et effectivement, le statut de cadre dirigeant. Il ajoute que si la cour d'appel avait adopté les motifs des premiers juges, elle aurait excédé ses pouvoirs en violation de l'article 122 du code de procédure civile.

Pour une application de l'article 955 du code de procédure civile, on pourra citer par exemple :

* Soc., 8 décembre 2016, pourvoi n° 14-15.253

Attendu, ensuite, qu'en application de l'article 955 du code de procédure civile , lorsqu'elle confirme un jugement, la cour d'appel n'est réputée avoir adopté les motifs de ce jugement que lorsque ceux-ci ne sont pas contraires aux siens ; que les motifs du jugement fondés sur l'existence d'un contrat de travail entre le maître contractuel de l'enseignement privé et l'établissement d'enseignement sont contraires à ceux de la cour d'appel fondés sur la loi n° 2005-5 du 5 janvier 2005 ;

D'où il suit que le moyen, qui manque en fait en sa seconde branche, n'est pas fondé en sa première branche ;

Dans l'hypothèse où notre chambre considérerait que la cour d'appel n'a pas adopté les motifs contraires du jugement par lesquels le conseil de prud'hommes a

examiné si le salarié remplissait les conditions pour avoir le statut de cadre dirigeant, le moyen, pris en ses troisième et quatrième branches, pourrait être rejeté par une décision non spécialement motivée, le moyen manquant par le fait qui lui sert de base.