

## Références

**Cour de cassation  
chambre sociale  
Audience publique du mercredi 2 mars 2011  
N° de pourvoi: 09-40074**  
Non publié au bulletin

**Cassation**

**Mme Collomp (président), président**  
Me Luc-Thaler, SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat(s)

## Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par la société Givenchy à compter du 20 février 2003 en qualité de vendeuse, groupe III, niveau B ; que le 1er septembre 2004, elle a été affectée au " corner homme " du magasin Madelios à Paris ; que revendiquant la qualification de " responsable corner ", groupe IV, niveau B, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement à titre de rappel de salaire, de primes de treizième mois, de majorations pour dimanches travaillés et de dommages-intérêts pour harcèlement ;

Sur le premier moyen :

Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappels de salaire, de congés payés afférents et de primes de treizième mois pour la période de janvier 2004 à septembre 2008, la cour d'appel retient que la qualification de " responsable corner " groupe IV, niveau B n'est plus contestée en appel par la société Givenchy ; qu'en revanche les parties sont en désaccord sur la rémunération fixe d'un " responsable corner " du niveau de l'intéressé ; que la société Givenchy propose, par référence aux dispositions de la convention collective de couture parisienne, de verser à la salariée une rémunération constituée d'une part fixe d'un montant de 1 900 euros brut sur treize mois pour une garantie annuelle de 26 401 euros, soit le minimum du groupe IV niveau B, correspondant, selon la société Givenchy, à une classification d'un niveau intermédiaire entre le vendeur confirmé, statut employé, et le responsable de corner qui assure des fonctions d'encadrement et génère un chiffre d'affaires supérieur à un million, ce qui n'est pas le cas de Mme X..., qui n'a pas de personnel sous ses ordres, ne génère pas un tel chiffre d'affaires et n'a pas une expérience très longue ; qu'elle ajoute que si la convention collective de la couture parisienne, laquelle ne comporte aucune définition de la fonction de " responsable corner ", précise effectivement que pour l'application de la rémunération annuelle garantie il y a lieu de prendre en considération tous les éléments du salaire effectif, quels qu'en soient l'objet, les critères d'attribution, l'appellation ou la périodicité, Mme X... établit, sans être sérieusement démentie, que dans l'entreprise concernée, la rémunération des " responsables corner " ne dépend pas uniquement du chiffre d'affaires réalisé et que l'usage est que la base de rémunération annuelle garantie ne comporte pas les primes contractuelles qui au contraire s'y ajoutent ; qu'elle en conclut que l'usage devant prévaloir sur les dispositions de la convention collective lorsque celui-ci est plus favorable au salarié, il convient de faire droit à la demande de Mme X... ;

Qu'en statuant ainsi, sans constater la généralité, la constance et la fixité, au sein de l'entreprise, du mode de calcul de la rémunération dont se prévalait la salariée, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé l'existence d'un usage, a violé le texte susvisé ;

Sur le deuxième moyen :

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de majoration de dimanches travaillés en 2003, 2004 et 2006 et de congés payés afférents, l'arrêt retient que Mme X... établit que les dimanches travaillés au sein de la société Givenchy font l'objet d'une majoration de salaire de 200 % ; qu'il convient en conséquence de faire droit à ce chef de demande s'agissant des dimanches travaillés et dont le

paiement n'a pas fait l'objet de la majoration applicable au sein de l'entreprise ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs ne permettant pas de déterminer le fondement juridique de la règle, dont l'existence était contestée par l'employeur, en vertu de laquelle une majoration de salaire de 200 % pour les dimanches travaillés était applicable au sein de l'entreprise, la cour d'appel a méconnu les exigences du texte susvisé ;

Et sur le troisième moyen :

Vu l'article 624 du code de procédure civile ;

Attendu que la cassation du chef des premier et deuxième moyens entraîne la cassation par voie de conséquence du chef de dispositif ayant condamné la société Givenchy pour harcèlement moral ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 5 novembre 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

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

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du deux mars deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils pour la société Givenchy.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt partiellement infirmatif attaqué d'AVOIR condamné l'exposante à verser à Mademoiselle X... diverses sommes à titre de rappels de salaires sur la période s'écoulant entre janvier 2004 à septembre 2008, au titre des congés payés afférents et au titre de rappels sur prime de treizième mois pour la même période ;

AUX MOTIFS QUE « Mademoiselle Fouzia X... a été embauchée par la Société GIVENCHY à compter du 20 février 2003 en qualité de vendeuse, groupe III, niveau B et qu'elle travaille depuis le 1er septembre 2004 au sein du magasin MADELIOS, boulevard de la Madeleine à PARIS où elle est affectée au Corner homme ; que la qualification de responsable Corner, groupe IV, niveau B, n'est plus contestée en appel par la Société GIVENCHY, ce dont il convient de prendre acte, de même fait que Mademoiselle Fouzia X... n'a pas de salarié sous ses ordres, sauf de manière très ponctuelle lors des périodes de soldes ; qu'en revanche, les parties sont en désaccord sur la rémunération fixe d'un responsable Corner du niveau de l'intéressée ; que la Société GIVENCHY propose par référence aux dispositions de la convention collective de couture parisienne de verser à mademoiselle Fouzia X... une rémunération constituée d'une part fixe d'un montant de 1. 900 euros brut sur 13 mois pour une garantie annuelle de 26. 401 euros, soit le minimum du groupe IV, niveau B ; que selon la Société GIVENCHY, cette rémunération correspond à une classification d'un niveau intermédiaire entre le vendeur confirmé, statut employé, et le responsable de corner qui assure des fonctions d'encadrement et génère un chiffre d'affaires élevé (supérieur à un million) ce qui n'est pas le cas de Mademoiselle Fouzia X... qui n'a pas de personnel sous ses ordres, ne génère pas un tel chiffre d'affaires et n'a pas une expérience très longue ; que si la convention collective de la couture parisienne-laquelle ne comporte aucune définition de la fonction de responsable de Corner-dont se prévaut la Société GIVENCHY, précise effectivement que « pour l'application de la rémunération annuelle garantie, il y a lieu de prendre en considération tous les éléments du salaire effectif, quel qu'en soit l'objet, les critères d'attribution, l'appellation ou la périodicité », mademoiselle Fouzia X... soutient et établit sans être sérieusement démentie faute pour la Société GIVENCHY de produire les grilles de salaires conventionnels, que dans l'entreprise considérée la rémunération des responsables de Corner ne dépend pas uniquement du chiffre d'affaires réalisé et que l'usage est que la base de rémunération annuelle garantie ne comporte pas les primes contractuelles qui au contraire, s'y ajoutent comme en attestent madame Y... qui négocie les grilles de salaire conventionnelles, Madame Z... ou encore l'attestation ASSEDIC de Madame A..., salariée ou ancienne salariée de l'entreprise ; que l'usage devant prévaloir sur les dispositions de la convention collective lorsque celui-ci est plus favorable au salarié, il convient de faire droit à la demande de Mademoiselle Fouzia X... et de fixer conformément à la grille salariale en vigueur à 2136 euros par mois la partie fixe de sa rémunération du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2006 et à 2233, 08 euros à compter du 1er janvier 2007, treizième mois inclus jusqu'au 30 septembre 2008 et en conséquence de condamner la Société GIVENCHY à lui payer les sommes correspondantes augmentées des intérêts au taux légal à compter de l'introduction de la demande devant le conseil de prud'hommes, tel que précisé au dispositif ; que la décision du conseil de prud'hommes qui a reconnu la qualité de responsable de Corner à Mademoiselle Fouzia X... sera en conséquence complétée » ;

ALORS QU'un usage doit répondre à des caractères de généralité, constance et fixité ; qu'en conséquence, en affirmant qu'il existait au sein de l'entreprise GIVENCHY un usage plus favorable que les dispositions de la convention collective applicable et selon lequel la base de rémunération annuelle garantie ne comportait pas les primes contractuelles qui au contraire s'y ajoutaient, sans établir que cet avantage répondait à chacun de ces caractères, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 (ancien article L. 121-1) du code du travail ensemble l'article 1134 du code civil.

#### DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt partiellement infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la Société GIVENCHY à verser à Mademoiselle Fouzia X... les sommes de 201, 36 euros à titre de rappel de majoration de trois dimanches travaillés en 2003 et de 20, 14 euros à titre de congés payés afférents, de 521, 49 euros à titre de rappel de majoration de quatre dimanches travaillés en 2004 et de 52, 15 euros à titre de congés payés afférents et de 379, 84 euros à titre de rappel de majoration de quatre dimanches travaillés en 2006 et de 37, 98 euros à titre de congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE « Mademoiselle Fouzia X... établit que les dimanches travaillés au sein de la Société GIVENCHY font l'objet d'une majoration de salaire de 200 % ; qu'il convient en conséquence de faire droit à ce chef de demande s'agissant des dimanches travaillés et dont le paiement n'a pas fait l'objet de la majoration applicable au sein de l'entreprise, tel que précisé au dispositif » ;

ALORS QUE les juges sont tenus de motiver leur décision et ne peuvent se contenter d'une motivation de pure forme ; qu'ils ne peuvent procéder par la voie de simple affirmation sans justifier en fait leur appréciation ; qu'en se contentant d'affirmer, pour condamner la Société GIVENCHY à verser à Mademoiselle X... des rappels de majoration pour dimanches travaillés, que la salariée établissait que ces dimanches travaillés « faisaient l'objet d'une majoration de salaire de 200 % au sein de la Société GIVENCHY » sans s'expliquer sur les éléments de fait établissant l'existence de cette majoration, dont le principe était contesté par l'exposante, la cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

QU'EN TOUT ETAT DE CAUSE, en ne précisant pas quelle règle justifiait que les dimanches travaillés au sein de la Société GIVENCHY faisaient l'objet d'une majoration de salaire de 200 %, la cour d'appel a statué par des motifs ne permettant pas de déterminer le fondement légal de sa décision et a ainsi méconnu les exigences de l'article 12 du Code de procédure civile.

#### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt partiellement infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la Société GIVENCHY à verser à Mademoiselle X... la somme de 1. 000 euros à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

AUX MOTIFS QUE « Mademoiselle X... soutient qu'elle est victime de harcèlement moral depuis qu'elle a engagé une procédure prud'homale à l'encontre de son employeur qui tente de lui nuire, et en veut pour preuve l'introduction par celui-ci d'une instance tendant à contester son élection en qualité de déléguée syndicale, tentative de modification de son contrat de travail, élaboration d'un planning isolé, qui ajoutés aux faits énoncés précédemment concernant sa rémunération laissent présumer une situation de harcèlement sur laquelle l'employeur ne s'explique pas ; que ces faits seront justement réparés par l'allocation de la somme de 1. 000 euros à titre de dommages-intérêts » ;

ALORS, D'UNE PART, QUE la cassation qui sera prononcée sur le fondement du premier moyen aura pour conséquence, en application des dispositions de l'article 624 du Code de procédure civile, d'entraîner la censure du chef ici querellé du dispositif de l'arrêt ;

ALORS, D'AUTRE PART, ET EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE pour condamner la Société GIVENCHY, la cour d'appel s'est contentée de constater que l'exposante avait contesté la désignation de Mademoiselle X... en qualité de déléguée syndicale, lui avait proposé de modifier son contrat de travail, avait élaboré un planning isolé et n'avait pas rémunéré la salariée conformément à l'usage prétendument pratiqué dans l'entreprise ; qu'en statuant comme elle l'a fait, cependant que ces constatations de fait n'étaient pas de nature à faire présumer que la Société GIVENCHY avait eu des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de Mademoiselle X... susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1152-1 (ancien article L. 122-49) et L. 1154-1 (ancien article L. 122-52) du Code du travail ;

ALORS, ENFIN, ET SUBSIDIAIREMENT, QUE la Société GIVENCHY exposait précisément notamment dans ses écritures qu'en contestant la désignation de Mademoiselle X... en qualité de délégué syndical, elle n'avait fait qu'user d'un droit sans abus, qu'elle avait proposé des mutations géographiques à Mademoiselle X... pour faire face à une baisse de chiffre d'affaires justifiant une certaine réorganisation et qu'elle avait maintenu Mademoiselle X... à son poste à la suite du refus par la salariée de ces propositions ; qu'en estimant que l'employeur ne s'expliquait pas sur les faits fondant, selon elle, une présomption de harcèlement moral, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 (ancien article L. 122-49) et L. 1154-1 (ancien article L. 122-52) du Code du travail, ensemble l'article 4 du Code de procédure civile.

## Analyse

**Décision attaquée** : Cour d'appel de Paris , du 5 novembre 2008