

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE GRENOBLE
Ch. Sociale -Section B
ARRÊT DU JEUDI 20 FEVRIER 2020

Appel d'une décision (N° RG 17/00726)

rendue par le Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de BOURGOIN JALLIEU

en date du 27 septembre 2018

suivant déclaration d'appel du 29 Octobre 2018

APPELANT :

M. X Y

[...]

[...]

représenté par Me Pascale HAYS, avocat postulant au barreau de GRENOBLE,

et par Me Catherine D, avocat plaidant au barreau de LYON substituée par Me Sylvie ESCALIER, avocat au barreau de LYON

INTIMEE :

SA GROUPE LDLC, anciennement SA LDLC.COM, prise en la personne de son représentant légal en exercice domicilié en cette qualité audit siège

[...]

[...]

représentée par Me Thierry PONCET-MONTANGE, avocat postulant au barreau de GRENOBLE,

et par Me Joseph AGUERA de la SCP AGUERA & ASSOCIES, avocat plaidant au barreau de LYON

COMPOSITION DE LA COUR :

LORS DU DÉLIBÉRÉ :

Mme Blandine FRESSARD, Présidente,

M. C BLANC, Conseiller,

M. Antoine MOLINAR-MIN, Conseiller,

DÉBATS :

A l'audience publique du 12 Décembre 2019,

Mme Blandine FRESSARD, Présidente chargée du rapport, assistée de M. Fabien OEUVRAY, Greffier, a entendu les parties en leurs conclusions et plaidoiries, les parties ne s'y étant pas opposées conformément aux dispositions des articles 786 et 907 du code de procédure civile.

Puis l'affaire a été mise en délibéré au 20 Février 2020, délibéré au cours duquel il a été rendu compte des débats à la Cour.

L'arrêt a été rendu le 20 Février 2020.

FAITS, PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES

X Y a été engagé en qualité de technicien-monteur par la S.A GROUPE LDLC, à compter du 1er janvier 2010 ' avec reprise d'ancienneté au 1er décembre 2008 ' suivant contrat à durée indéterminée soumis à la convention collective nationale des entreprises de vente à distance.

Au dernier état de la relation de travail, X Y occupait un poste de technicien-expert-test.

Le 6 septembre 2017, X Y a saisi le conseil de prud'hommes de BOURGOIN-JALLIEU d'une demande tendant à obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail et la condamnation de son employeur à lui verser les indemnités afférentes.

Le 5 février 2018, il présentait une lettre de démission à son employeur.

Suivant jugement en date du 27 septembre 2018, dont appel, le conseil de prud'hommes de BOURGOIN-JALLIEU ' section commerce ' a :

' débouté X Y de l'intégralité de ses demandes aussi bien principales que subsidiaires ;

' débouté la S.A GROUPE LDLC de l'ensemble de ses demandes reconventionnelles ;

' mis les dépens à la charge de la S.A GROUPE LDLC.

La décision ainsi rendue a été notifiée aux parties par lettres recommandées avec accusés de réception des 29 septembre et 1er octobre 2018 ; X Y en a relevé appel par déclaration de son conseil au greffe de la présente juridiction du 29 octobre 2018.

Aux termes de ses conclusions notifiées par voie électronique le 8 janvier 2019, auxquelles il convient expressément de se référer pour un plus ample exposé des prétentions et moyens, X Y sollicite de la cour de :

' reformer le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il l'a débouté de l'intégralité de ses demandes ;

Statuant à nouveau :

' juger qu'il est bien fondé à solliciter la classification catégorie E et condamner la S.A GROUPE LDLC au paiement d'un rappel de salaire d'un montant de 9.934,16€ outre la somme de 993,41€ au titre des congés-payés afférents ;

' juger que la S.A. GROUPE LDLC n'a pas exécuté le contrat de travail avec loyauté et la condamner au versement de la somme de 12.858€ à ce titre ;

' juger qu'il est bien fondé à solliciter la requalification de sa démission en prise d'acte de la rupture aux torts exclusifs de son employeur et condamner la S.A GROUPE LDLC au versement des sommes suivantes :

— 6.786,45€ à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

— 4.286€ bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

— 428,60€ bruts au titre des congés payés afférents ;

— 21.430€ à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

' condamner la S.A GROUPE LDLC à la somme de 2.500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

' condamner la S.A GROUPE LDLC aux entiers dépens.

Aux termes de ses conclusions notifiées par voie électronique le 4 avril 2019, auxquelles il convient expressément de se référer pour un plus ample exposé des prétentions et moyens, la S.A GROUPE LDLC sollicite de la cour de :

A titre principal :

' déclarer irrecevables, car nouvelles, les demandes de X Y relatives à la démission notifiée le 5 février 2018 ;

' déclarer irrecevables les demandes de X Y tendant à l'application des dispositions du code de la propriété intellectuelle.

A titre subsidiaire :

' juger que la démission présentée le 5 février 2018 a été notifiée de manière libre et non équivoque.

A titre infiniment subsidiaire :

' juger que la prise d'acte de X Y doit produire les effets d'une démission.

En tout état de cause :

' juger que les griefs formulés par X Y ne sont pas justifiés ;

' confirmer le jugement en ce qu'il a débouté X Y de l'intégralité de ses demandes, aussi bien principales que subsidiaires ;

' débouter X Y de l'intégralité de ses demandes ;

' condamner X Y à lui verser la somme de 2.500€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

' laisser à la charge de X Y les entiers dépens de l'instance.

Pour un exposé complet des moyens et prétentions des parties, il convient au visa de l'article 455 du code de procédure civile de se reporter à leurs écritures susvisées.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 14 novembre 2019 et l'affaire fixée à plaider à l'audience du 12 décembre suivant.

MOTIVATION DE LA DECISION

- Sur la recevabilité de la demande tendant à la requalification de la démission en prise d'acte de la rupture du contrat de travail :

Il ressort de l'application combinée des articles 564 et 565 du code de procédure civile que, pour justifier en appel les prétentions qu'elles avaient soumises au premier juge, les parties peuvent invoquer des moyens nouveaux, produire de nouvelles pièces ou proposer de nouvelles preuves.

Les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge même si leur fondement juridique est différent.

Il apparaît à cet égard que X Y a saisi le conseil de prud'hommes de BOURGOIN-JALLIEU le 6 septembre 2017 d'une demande à l'effet d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail et corrélativement la condamnation de son employeur à lui verser les indemnités afférentes, excipant de ce que ce dernier aurait breveté et commercialisé une invention dont il était lui-même l'auteur, et l'aurait privé de la rémunération conventionnelle minimale se rapportant aux fonctions qu'il exerçait au sein de l'entreprise.

X Y sollicite, à hauteur d'appel et pour la première fois, la requalification de sa démission en prise d'acte de la rupture aux torts exclusifs de l'employeur.

L'action en résiliation judiciaire du contrat de travail et la demande de requalification d'une démission en prise d'acte de la rupture du contrat de travail tendent, toutes deux, à faire constater par le juge les manquements graves de l'employeur de nature à empêcher la poursuite de la relation de travail, et in fine, à faire produire à la rupture du contrat de travail les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Partant, la demande présentée par X Y tendant à la requalification de sa démission présentée le 5 février 2018 ne peut s'analyser comme une demande nouvelle au sens des articles 563 et suivants du code de procédure civile.

Il conviendra ainsi d'écarter la fin de non recevoir excipée de ce chef par la S.A GROUPE LDLC.

- Sur la demande relative au brevet d'invention :

Il résulte de l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle que les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur.

Les conditions dans lesquelles le salarié, auteur d'une invention, se voit attribuer une rémunération supplémentaire sont déterminées par les conventions collectives, les accords d'entreprise et les contrats individuels de travail.

Aux termes de l'article L. 615-17 du code de la propriété intellectuelle, les actions civiles et les demandes relatives aux brevets d'invention sont exclusivement portées devant des tribunaux de grande instance, y compris dans les cas prévus à l'article L. 611-7 précité.

X Y fait grief à la S.A GROUPE LDLC de ne pas lui avoir attribuée la gratification qui lui était due au titre du brevetage et de la commercialisation d'un système de calage de colis qu'il allègue avoir prototypé.

La cour relève que la demande indemnitaire excipée de ce chef ' bien qu'expressément fondée sur les dispositions des articles L. 611-7 et suivants du code de la propriété intellectuelle ' ne tend, ni à la revendication ni à faire constater l'inobservation des droits attachés au brevet couvrant l'invention déposée par l'employeur à l'institut national de la propriété industrielle.

Dès lors que la compétence du conseil de prud'hommes est acquise s'agissant de régler tout différend pouvant s'élever en considération de manquements imputés à l'employeur à ses obligations contractuelles, notamment un manquement à l'obligation générale de loyauté, l'exception d'incompétence soulevée par la S.A GROUPE LDLC ne peut prospérer.

- Sur la classification :

Il appartient au salarié qui se prévaut d'une classification conventionnelle différente de celle dont il bénéficie au titre de son contrat de travail, de démontrer qu'il assure de façon permanente, dans le cadre de ses fonctions, des tâches et responsabilités relevant de la classification qu'il revendique.

Il apparaît, au cas particulier, que suivant contrat à durée indéterminée formalisé le 1er janvier 2010, X Y a été engagé en qualité de technicien-monteur, niveau IV, coefficient 190, soumis au statut employé et à la convention collective nationale de la vente à distance dans ses dispositions et accords étendus.

Par avenant du 1er août 2014, la S.A GROUPE LDLC et X Y ont convenu de procéder à la modification du contrat de travail ainsi conclu pour promouvoir l'intéressé aux fonctions technicien-expert test, catégorie C, niveau référent, soumis au statut employé.

Dans le cadre de la présente instance, X Y revendique le statut agent de maîtrise et technicien, catégorie E, laquelle classification est définie par la convention collective applicable à la relation de travail comme suit :

« Autonomie :

L'emploi occupé requiert une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité conformément aux objectifs fixés avec son responsable hiérarchique (gestion du planning, priorisation des activités à gérer).

Activité :

Réaliser ou coordonner des travaux relatifs à un projet, nécessitant de maîtriser plusieurs techniques, d'appliquer et d'adapter les actions en vue d'atteindre les objectifs.

Participer à l'élaboration des prévisions, à la communication des résultats et de leur analyse.

La maîtrise de sa spécialité professionnelle lui permet d'apporter des conseils techniques, de proposer et de mettre en oeuvre des solutions nouvelles.

L'activité exige d'être en lien avec des interlocuteurs différents et variés pour aboutir à des solutions dans l'intérêt de l'entreprise.

L'agent de maîtrise anime et manage un ou plusieurs groupes de collaborateurs (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de niveau inférieur).

Responsabilité :

Il contribue par son action à l'amélioration des process de l'entreprise, il élabore les techniques nouvelles, il analyse et adapte les méthodes et détermine les moyens, en vue d'atteindre les objectifs.

Il participe à la détermination de ces objectifs.

Il est un relais de communication de l'entreprise.

Connaissances requises :

Les connaissances requises sont celles sanctionnées par le BTS, le DUT ou la licence professionnelle.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, ou par l'expérience professionnelle, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle) ».

Il ressort de la fiche de poste et des comptes rendus d'entretien annuel d'évaluation produit par le salarié que ce dernier exerçait notamment des fonctions de référent au sein de la S.A GROUPE LDLC.

En outre, les courriels produits par X Y laissent apparaître qu'il participait à l'élaboration de projets échafaudés par la S.A GROUPE LDLC, sous le monitorat de Z A, son supérieur hiérarchique.

Or, il convient de relever que ces activités étaient également dévolues au personnel relevant de la catégorie C et soumis au statut employé.

Il convient par ailleurs de constater que X Y ne produit aucun élément de nature à objectiver que l'employeur lui aurait reconnu l'autonomie et les responsabilités nécessaires pour occuper un poste d'agent de maîtrise relevant de la catégorie E, ni même qu'il justifiait des qualifications requises pour prétendre à une telle classification.

En s'abstenant de rapporter la preuve, dont il avait pourtant la charge, de ce qu'il aurait exercé de façon permanente des fonctions distinctes de celles expressément prévues au contrat de travail et, a fortiori, que les fonctions exercées auraient relevé d'une classification autre que celle expressément convenue avec son employeur, X Y ne peut qu'être débouté de la demande de reclassification et des demandes de rappels de salaire subséquentes.

Le jugement déféré doit être confirmé de ce chef.

- Sur la demande tendant à la requalification de la démission en prise d'acte de la rupture du contrat de travail :

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient soit, dans le cas contraire, d'une démission.

Seuls peuvent être de nature à justifier la prise d'acte ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, des faits, manquements ou agissements de l'employeur d'une gravité suffisante, de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail.

La prise d'acte ne fixe pas le champ du litige, de sorte que le salarié peut soulever des griefs autres que ceux qui y sont mentionnés.

Le 5 février 2018, X Y a signifié à l'employeur son souhait de quitter les effectifs de la S.A GROUPE LDLC aux termes d'une correspondance libellée comme suit :

« Monsieur,

Compte tenu des difficultés rencontrées dans le cadre de l'exécution de mon contrat de travail, j'ai pris la décision de rechercher un autre emploi.

Aussi, je vous informe par la présente de ma décision de quitter l'entreprise.

Cette démission sera effective à l'issue du délai de préavis d'un mois auquel je suis tenu mais je vous précise que je souhaite être dispensé de tout ou partie de l'exécution de ce préavis.

Dans l'attente de votre retour s'agissant de ma demande,

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs ».

La cour relève que la lettre de démission a été présentée à l'employeur à une période contemporaine de la saisine, par X Y, du conseil de prud'hommes ; en ce que l'action introduite devant le conseil de prud'hommes tendait à obtenir la résiliation judiciaire du contrat de travail, la S.A GROUPE LDLC n'était pas sans ignorer les manquements qui lui étaient alors reprochés par le salarié.

Au regard du contexte dans lequel X Y a signifié à l'employeur sa volonté de quitter les effectifs de l'entreprise, sa démission n'apparaît pas univoque et ne peut qu'être requalifiée, par infirmation du jugement déféré, en prise d'acte de la rupture.

Il appartient ainsi à la cour d'apprécier si les manquements reprochés à l'employeur sont établis, et s'ils présentent une gravité telle qu'ils auraient rendu impossible la poursuite du contrat de travail.

A l'appui de ses demandes, X Y invoque un manquement de l'employeur à l'obligation générale de loyauté, en ce que :

— il a été privé de la rémunération conventionnelle minimale servie aux techniciens et agents de maîtrise relevant de la catégorie E de la convention collective nationale de la vente à distance ;

— il a été privé de la gratification qui lui était due au titre du brevetage, du dépôt de la marque TILTEEK et de la commercialisation d'un système de calage de colis qu'il aurait lui-même prototypé.

' Sur le grief tiré de la rémunération conventionnelle minimale :

Il a été précédemment établi que X Y échouait à rapporter la preuve de ce qu'il aurait exercé de façon permanente des fonctions distinctes de celles expressément prévues à son contrat de travail, de sorte que le grief qu'il tire du refus de l'employeur de lui servir la rémunération conventionnelle minimale des techniciens et agents de maîtrise relevant de la catégorie E apparaît infondé.

' Sur le grief tiré de la gratification due au titre du brevetage et de la commercialisation du système de calage :

S'il convient de relever que l'intéressé ne justifie par aucune pièce de ce que l'invention serait l'aboutissement d'études et de recherches qui lui auraient été personnellement confiées dans le cadre d'une mission inventive ponctuelle, il ne ressort pas moins des courriels produits aux débats que l'intéressé avait, courant du mois de janvier 2014 proposé à son supérieur hiérarchique, Z A, une « idée d'amélioration » des « calages pour UC ».

Ces pièces permettent, en outre, d'établir qu'il avait activement participé au développement du projet « calage pour UC » mené sous le monitorat de Z A, son supérieur hiérarchique, en partenariat avec la société KERA INDUSTRIE.

Le dirigeant de la société KERA INDUSTRIE ' C D E F ' témoigne à cet égard de ce que X B était un interlocuteur ressources dans le cadre de ce projet.

Il ressort, par ailleurs, d'une correspondance datée du 29 février 2016, que les travaux entrepris par X Y ont abouti à une solution dont il a sollicité le dépôt pour le compte de l'entreprise à l'institut national de la propriété industrielle.

Il convient de relever à cet égard que l'employeur a commercialisé l'année courant, sous la marque TILTEEK, un système de calage de composants d'ordinateurs alors même qu'il s'était opposé à la demande de l'intéressé.

De tels agissement, caractérisent une volonté délibérée de l'employeur de priver X Y de la prime forfaitaire de dépôt qui lui était acquise du fait du dépôt de son invention.

De tels agissements caractérisent un manquement patent de l'employeur à l'obligation de loyauté à laquelle il est tenu à l'égard de son salarié et justifient que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de X Y produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le jugement déféré doit être infirmé de ce chef.

En ce que la rupture de son contrat de travail de X Y est dépourvue de cause réelle et sérieuse, ce dernier est fondé à obtenir, par infirmation du jugement déféré, la régularisation des indemnités de fin de contrat dont les montants ne sont pas discutés par l'employeur.

La S.A GROUPE LDLC est donc condamnée à lui verser la somme de 6.786,45€ à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ainsi que la somme de 4.286€ à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 428,60€ au titre des congés payés afférents.

Le jugement déféré doit également être infirmé en ce qu'il a débouté X Y de la demande de dommages-intérêts qu'il formait du chef du préjudice né de la perte injustifiée de son emploi.

Eu égard au montant de sa rémunération mensuelle, son ancienneté au sein de l'entreprise, aux circonstances de la rupture de son contrat de travail, mais également à sa situation au regard du marché du travail, il doit lui être alloué la somme de 21.430€ à titre de dommages-intérêts.

Enfin, la S.A GROUPE LDLC doit à X Y la réparation du préjudice que ce dernier a subi en raison de l'exécution déloyale du contrat de travail par l'employeur et que la cour évalue à la somme de 8.000€

La S.A GROUPE LDLC doit donc être condamnée à verser cette somme par infirmation du jugement entrepris.

- Sur les demandes accessoires :

La S.A GROUPE LDLC, qui succombe partiellement à la présente instance, doit être tenue d'en supporter les entiers dépens.

Il serait inéquitable de laisser à la charge de X Y les sommes qu'il a été contraint d'exposer pour la défense de ses intérêts dans le cadre de la présente instance.

Les considérations tirées de l'équité, comme les circonstances de l'espèce, justifient la condamnation de la S.A. GROUPE LDLC à lui verser la somme globale de 2.500€ en contribution aux frais irrépétibles exposés tant en première instance qu'à hauteur d'appel.

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant publiquement et contradictoirement, après en avoir délibéré conformément à la loi,

CONFIRME le jugement déféré en ce qu'il a débouté X Y des demandes formées du chef de la revalorisation de classification professionnelle ;

INFIRME le jugement dont appel pour le surplus ;

Statuant de nouveau des chefs infirmés :

CONDAMNE la S.A GROUPE LDLC à verser à X Y les sommes suivantes :

— six mille sept cent quatre-vingt six euros et quarante-cinq centimes (6.786,45€) à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

— quatre mille deux cent quatre-vingt six euros (4.286€) à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

— quatre cent vingt-huit euros et soixante centimes (428,60€) au titre des congés payés afférents ;

— vingt et un mille quatre cent trente euros (21.430€) à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

— huit milles euros (8.000€) à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ;

Y ajoutant,

CONDAMNE la S.A GROUPE LDLC à verser à X Y la somme globale de deux mille cinq cent euros (2.500€) en contribution aux frais irrépétibles exposés par lui tant en première instance qu'en cause d'appel :

CONDAMNE la S.A GROUPE LDLC aux entiers dépens de l'instance.

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile.

Signé par Madame Blandine FRESSARD, Présidente et par Madame Carole COLAS, Greffier, à qui la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LE GREFFIER LA PRESIDENTE