

**Cour de cassation
Chambre sociale**

18 mars 2015
n° 13-16.369

Sommaire :

*
**

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 18 mars 2015 N° 13-16.369

Cassation partielle

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé à compter du 18 octobre 2004 par la société PI services en qualité de directeur technique ; que licencié le 12 décembre 2008 avec dispense de préavis, il a saisi la juridiction prud'homale ; que la société PI services a été admise au bénéfice d'une procédure de sauvegarde par jugement du tribunal de commerce de Bobigny en date du 28 août 2009, M. Y... ayant été désigné en qualité d'administrateur judiciaire et M. Z... en qualité de mandataire judiciaire ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article 1147 du code civil, ensemble les articles L. 3122-6, L. 3122-19 à L. 3122-22 du code du travail en leur rédaction alors applicable et l'article 20 V de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ;

Attendu que pour fixer la créance de M. X... au passif de la société PI services à la somme de 3 167,66 euros à titre de rappel de salaire pour treize jours de RTT, l'arrêt, après avoir relevé que le salarié aurait pu prétendre à trois jours supplémentaires s'il n'avait pas été dispensé de l'exécution du préavis, retient que s'agissant de la demande relative aux congés, tout salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant aux jours non pris ; qu'en l'espèce dans le dernier bulletin de salaire de M. X... la société PI services a reconnu que dix jours de congés lui étaient dus ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'à défaut d'un accord collectif prévoyant une indemnisation, l'absence de prise des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail n'ouvre droit à une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur, la cour d'appel, qui n'a pas constaté que tel était le cas, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il fixe la créance de M. X... au passif de la société PI services à la somme de 3 167,66 euros à titre de rappel de salaire pour treize jours de RTT, l'arrêt rendu le 19 février 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne M. 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 partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Prestations informatiques et services dénommée PI services et MM. Z... et Y..., ès qualités.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit le licenciement de Monsieur X... sans cause réelle ni sérieuse, d'AVOIR fixé la créance de ce dernier à la somme de 52795 euros à titre de licenciement sans cause réelle ni sérieuse, d'AVOIR condamné la société PI SERVICES au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige énonce les griefs suivants : "- Nous avons constaté une baisse significative de votre chiffre d'affaires depuis les cinq derniers mois. Une telle situation est fort préjudiciable à l'activité de l'entreprise et ne peut que résulter de votre désintérêt manifeste concernant votre activité commerciale au sein de l'entreprise.- C'est ainsi que nous vous avons proposé un plan de commissionnement de septembre à décembre tenant compte de cette situation, afin de vous permettre de rétablir la situation et la réalisation de vos objectifs (pourtant l'objectif de ce chiffre d'affaires était inférieur à celui de l'année dernière à la même période). Au contraire de ce qu'il était légitime d'attendre vous n'avez fait preuve d'aucun effort particulier. C'est dans ces circonstances que vous avez refusé de signer vos objectifs en termes de chiffre d'affaires à réaliser (septembre 2008 à décembre 2009). De toute évidence vous ne vouliez plus vous impliquer réellement dans votre travail. En réalité, vous avez provoqué une véritable situation de blocage à seule fin de nous imposer de nouvelles conditions de rémunération. C'est ainsi, que vous nous avez confirmé que vous "constatiez que nous n'arriverions pas à trouver un terrain d'entente" et vous nous avez demandé de bien vouloir prendre les dispositions et mesures qui s'imposent afin que nous puissions trouver un accord au plus vite car la situation actuelle ne pouvait durer. Lors de l'entretien préalable vous n'avez montré aucune volonté de rétablir votre situation. Nous considérons donc que les griefs que nous vous avons fait part constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement. En conséquence, conformément aux dispositions de l'article L 1232-6 du code du travail, nous vous notifions par la présente votre licenciement pour motif personnel. Nous estimons que dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'équipe commerciale, il est difficile de vous maintenir en activité au sein de l'entreprise et nous vous dispensons d'activité pendant la durée de votre préavis qui débutera à la date de la première présentation du présent courrier recommandé à votre domicile. Votre contrat de travail comportant une clause de non concurrence, nous vous informons que nous vous dispensons de son exécution et que nous renonçons à son application ; vous êtes donc expressément dispensé de l'exécuter et vous devez la considérer levée par la présente. (.)" ; Qu'ainsi, il est reproché au salarié une baisse significative de son chiffre d'affaires sur les cinq derniers mois, qualifié dans les écritures de l'intimée de comportement fautif, et un refus de signer un avenant à son contrat de travail entérinant un nouveau plan de commissionnement ; Que toutefois, étant relevé que Monsieur X... était employé depuis quatre ans par la société PI SERVICES et qu'il n'est allégué aucun grief à son encontre antérieur au licenciement, une baisse de chiffres d'affaires sur une période de cinq mois, de l'ordre de 80 % sans autre précision et notamment sans le moindre élément de comparaison avec les chiffres antérieurs ou les autres salariés, ne constitue pas en soi, dans un contexte de conjoncture économique délicate tant au niveau interne de l'entreprise qu'au niveau externe, une cause réelle et sérieuse de licenciement ni même en l'espèce une faute laquelle n'est en tout état de cause pas alléguée dans la lettre de licenciement ; Que par ailleurs la modification d'un plan de commissionnement impactant la rémunération variable d'un salarié constitue une modification de son contrat de travail, ce que finalement l'employeur ne conteste pas ; Que ce dernier se prévalait néanmoins d'une situation de blocage dans les négociations contractuelles, imputable à Monsieur X... et imposée à seule fin d'obtenir de nouvelles conditions de rémunération ; Qu'il y a lieu de rappeler que Monsieur Gilles X... a été engagé par contrat de travail à durée indéterminée du 20 septembre 2004, en qualité de directeur technique moyennant un salaire mensuel brut de 5.200 euros ; Qu'un premier avenant du 16 octobre 2006, signé des parties, a porté la partie fixe du salaire de Monsieur X... à 4.300 euros avec pour contrepartie l'instauration d'une commission calculée en fonction d'objectifs définis de septembre 2006 à août 2007 ; Qu'un deuxième avenant au contrat de travail a été signé le 2 janvier 2008, entérinant un nouveau plan de commissionnement sur le modèle précédent avec toutefois la fixation d'un nouvel objectif de chiffre d'affaires, et ce jusqu'en août 2008 ; Qu'il a été proposé à Monsieur X... le 21 octobre 2008 un nouvel avenant à son contrat de travail fixant l'objectif à réaliser à 500.000 euros de septembre 2008, soit pour une période déjà écoulée et ayant fait l'objet d'une facturation, à décembre 2008 ; Que Monsieur X... a adressé le 24 octobre suivant une contre-proposition à son employeur consistant à compenser l'augmentation de ses objectifs par une augmentation de son salaire fixe, et à nouveau le 14 novembre 2008 tenté d'initier une négociation en demandant à la société PI SERVICES de "bien vouloir prendre les dispositions et mesures qui s'imposent afin de trouver un accord au plus vite car la situation actuelle est plus qu'ambiguë pour les 2 parties et ne peut donc durer" ; Qu'il résulte de ces éléments que Monsieur X... n'est pas à l'origine de la situation de blocage dénoncée, laquelle à tout le moins pouvait être évitée par la poursuite de la relation de travail sur les bases précédemment définies par les parties à défaut d'accord sur de nouvelles modalités de commissionnement du salarié ; Que dès lors le licenciement de Monsieur Gilles X... s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et le jugement dont appel sera infirmé de ce chef ; Sur les conséquences financières du licenciement sans cause réelle et sérieuse : considérant que la qualification de licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvre droit au profit du salarié au paiement d'une indemnité qui, compte tenu de l'effectif de l'entreprise (42 salariés), des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée au salarié (5.279,58 euros), de son âge (42 ans), de son ancienneté (4 ans) et du fait qu'il a retrouvé un nouvel emploi en mars 2010, sera fixée à la somme de 52.795 euros, le surplus de la demande correspondant à 24 mois de salaires n'étant pas justifiée » ;

1. ALORS QUE l'insuffisance de résultats, lorsqu'elle procède d'une abstention volontaire ou d'une mauvaise volonté délibérée du salarié, est constitutive d'une faute ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement reprochait à Monsieur X... une baisse significative de son chiffre d'affaire résultant de son « désintérêt manifeste concernant (son) activité commerciale au sein de la société », précisait que le salarié, qui ne « faisait preuve d'aucun effort particulier » et ne « voulait plus s'impliquer réellement dans son travail », avait ainsi refusé le nouveau plan de commissionnement tenant compte de cette baisse de résultats en lui assignant un objectif inférieur, et lui reprochait d'avoir, de la sorte « provoqué une véritable situation de blocage à la seule fin d'imposer de nouvelles conditions de rémunération » ; qu'ainsi l'employeur faisait grief à Monsieur X... sa mauvaise volonté délibérée à effectuer son travail, ayant pour conséquence la baisse significative de ses résultats, ce dans le but d'obtenir de nouvelles conditions de rémunération ; qu'en considérant que la lettre de licenciement n'invoquait pas une faute concernant la baisse significative des résultats, la Cour d'appel a violé les articles L. 1222-1, L. 1235-1 et L. 1235-3 du Code du travail ;

2. ALORS QU'en se bornant à relever que l'insuffisance de résultats reprochée ne pouvait constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, au regard tant du contexte économique délicat, que de l'absence de production d'éléments de comparaison avec les résultats antérieurs du salarié ou avec ceux de ses collègues, la Cour d'appel, qui n'a pas recherché, ainsi qu'elle y était invitée, si le salarié n'était pas responsable de la chute spectaculaire de ses résultats pour avoir purement et simplement refusé de travailler, ayant en réalité exercé une activité parallèle au bénéfice d'une société concurrente, ce qu'offrait de prouver l'employeur (pièces d'appel 12 à 16), a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1222-1, L. 1235-1 et L. 1235-3 du Code du travail ;

3. ET ALORS QUE pour considérer que le salarié n'était pas responsable de la situation de « blocage » des négociations contractuelles qui lui était reprochée, la Cour d'appel a retenu que la hausse du salaire fixe qu'il réclamait était destinée à compenser la hausse des objectifs qui lui était proposée ; qu'en statuant ainsi, sans examiner si, ainsi que le faisait valoir l'employeur, la proposition faite au salarié n'avait pas, tout au contraire, diminué ses objectifs, puisqu'ils passaient de 1 200 000 euros sur huit mois, soit 150 000 euros par mois, à 500 000 euros sur 4 mois, ainsi au demeurant que la Cour d'appel l'a constaté, soit 125 000 euros par mois, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du Code civil, L. 1222-1, L. 1235-1 et L. 1235-3 du Code du travail ;

4. ET ALORS QUE dans son courriel du 24 octobre 2008, aux termes duquel il répondait à la proposition qui lui avait été faite, le salarié faisait valoir qu'en l'état des résultats déjà réalisés à la date de proposition d'avenant, ses nouveaux objectifs demeureraient inchangés ; qu'en déduisant de ce courriel que sa contre-proposition aurait été destinée à compenser la hausse de ses objectifs, la Cour d'appel l'a dénaturé en méconnaissance de l'interdiction faite aux juges de dénaturer les documents de la cause ;

5. ET ALORS QUE l'employeur faisait valoir que la proposition faite au salarié ne modifiait pas les bases de commissionnement et diminuait les objectifs assignés, en sorte que la situation de blocage résultait exclusivement de la

demande du salarié d'obtenir une augmentation de sa rémunération fixe qui passerait de 4300 euros à 5300 euros ; que dans ses courriels du 24 octobre et du 14 novembre 2008, visés par la Cour d'appel, le salarié réclamait effectivement un retour aux conditions initiales de son contrat, mais pour sa seule rémunération fixe, souhaitant en revanche que sa rémunération variable soit déterminée selon les conditions prévues par la proposition du 23 octobre 2008 ; que pour écarter toute faute du salarié, la Cour d'appel a retenu qu'« à défaut d'accord sur de nouvelles modalités de commissionnement du salarié », il serait revenu à l'employeur de « poursuivre la relation de travail sur les bases précédemment définies par les parties ; qu'en statuant ainsi, sans préciser ce qu'elle entendait, tant par les « modalités de commissionnement » sur lesquelles les parties auraient été en désaccord, que par « les bases précédemment définies » auxquelles aurait dû revenir l'employeur, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du Code civil, L. 1222-1, L. 1235-1 et L. 1235-3 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR fixé la créance de Monsieur X... à la somme de 3167,66 euros à titre de rappel de salaire pour 13 jours de RTT, d'AVOIR condamné la société PI SERVICES au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux dépens ;

AUX MOTIFS QUE « s'agissant de la demande relative aux congés, tout salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant aux jours non pris ; Qu'en l'espèce dans le dernier bulletin de salaire de Monsieur X... la société PI SERVICES a reconnu que 10 jours de congés lui étaient dus et le salarié aurait pu prétendre en outre à 3 jours supplémentaires s'il n'avait pas été dispensé de l'exécution du préavis ; Qu'il est dès lors bien fondé à réclamer à ce titre la somme totale de 3.167,66 euros qui ne lui a pas été payée » ;

1. ALORS QUE les journées de réduction du temps de travail ne constituent pas des congés payés, et elles n'ont pas à être payées, sauf accord collectif le prévoyant, lorsqu'elles sont non-prises ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir, sans être critiqué, qu'aucun accord de réduction du temps de travail n'envisageait le paiement des journées de réduction du temps de travail ; que pour allouer la somme de 3167,66 euros correspondant à 13 jours de réduction du temps de travail, la Cour d'appel a retenu qu'une indemnité compensatrice devait être versée pour tous les congés non-pris ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L. 3141-26 du Code du Travail, ensemble ses anciens articles L. 3122-6 et suivants, L. 3122-19 et suivants, ainsi que l'article V de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;

2. ET ALORS QUE le droit éventuel à des journées de réduction du temps de travail ne peut résulter que d'un travail effectif ; qu'un tel droit ne saurait en conséquence se constituer durant une dispense de préavis, par définition non travaillée ; qu'en retenant que si le salarié n'avait pas été dispensé de l'exécution de son préavis, il aurait pu prétendre à 3 journées de réduction du temps de travail, la Cour d'appel a violé les articles L. 1222-1 du Code du Travail ensemble ses anciens L. 3122-6 et suivants, L. 3122-19 et suivants, ainsi que l'article V de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Composition de la juridiction : M. Frouin (président), SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Gatineau et Fattaccini
Décision attaquée : Cour d'appel de Paris 2013-02-19 (Cassation partielle)