

**Cour de cassation  
Chambre sociale**

**21 octobre 2014**  
n° 13-18.377

**Sommaire :**

\*  
\*\*

**Texte intégral :**

Cour de cassation Chambre sociale 21 octobre 2014 N° 13-18.377

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..., engagé en 1988 par la société Ufifrance patrimoine, pour occuper successivement des fonctions de démarcheur, de superviseur, de conseiller en gestion de patrimoine et de directeur d'agence, a pris acte de la rupture de son contrat de travail, le 5 octobre 2009, et a saisi, le 8 décembre 2009, la juridiction prud'homale ;

Sur le troisième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le premier moyen :

Vu les articles L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du code du travail ;

Attendu que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail ;

Attendu que pour dire que la prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse l'arrêt retient qu'une partie des manquements imputés par le salarié à l'employeur est établie, que si la prescription empêche le salarié de réclamer, pour la période antérieure à décembre 2004, le remboursement de ses frais professionnels, elle n'efface pas les manquements de l'employeur qui a maintenu pendant plusieurs années un système de rémunération illicite ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans vérifier si les manquements de l'employeur étaient d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la cassation sur le premier moyen emporte la cassation par voie de conséquence sur les dispositions de l'arrêt en ce qu'il a débouté la société de sa demande reconventionnelle en dommages-intérêts ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que la rupture du contrat de travail de M. X... s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamne la société Ufifrance patrimoine à lui payer des sommes à titre d'indemnité de préavis, de congés payés sur préavis, d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 27 mars 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 Caen ;

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 vingt et un octobre deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Ufifrance patrimoine.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la rupture du contrat de travail de Monsieur X... s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'AVOIR en conséquence condamné la société UFIFRANCE PATRIMOINE à lui

verser des indemnités de rupture et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse outre une indemnité en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE « M. X... soutient que la rupture du contrat de travail doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse au vu non seulement des griefs qu'il a invoqués dans sa lettre du 5 octobre 2009 mais aussi de l'ensemble des manquements de l'employeur pendant la durée de l'exécution du contrat de travail, manquements qui lui ont occasionné des préjudices importants qui n'étaient pas réparés au moment de la prise d'acte de la rupture, qu'ainsi l'employeur a maintenu indûment des modalités de rémunération englobant le remboursement des frais professionnels dans les commissions versées, qu'il ne l'a pas défrayé entre janvier 2002 et mars 2003 des frais qu'il avait été amené à engager en sa qualité de superviseur ; que cette déloyauté a perduré avec le contrat du 3 mars 2003, inspiré par l'accord d'entreprise du 28 février 2003, que le non remboursement par l'employeur des frais professionnels engagés constitue un manquement suffisamment grave justifier la rupture à ses torts du contrat de travail, d'autant que s'y ajoutent le maintien par l'employeur de la clause de non concurrence illégale, le refus pendant toute la période d'emploi de lui reconnaître, malgré les fonctions exercées, un statut cadre, le refus d'appliquer à son contrat de travail des dispositions de la convention collective du courtage d'assurances alors que l'essentiel des produits placés par la société sont des contrats d'assurance-vie et que son K BIS fait bien état d'une activité de courtage assurance-vie, le non-respect des obligations légales en matière d'examen médicaux et même dans les derniers temps de la relation contractuelle des reproches particulièrement infondés relatifs à une soi-disant insuffisance professionnelle ;

Attendu que la société réplique qu'en réalité M. X... a rompu le contrat de travail parce qu'elle n'avait pas satisfait à son souhait de se voir confier l'agence de RENNES dans la mesure où elle estimait qu'il y avait rempli trop de fonctions et trop longtemps, et qu'il n'avait pas voulu accepter sa proposition de prendre la direction de l'agence de Grenoble, que les griefs qu'il invoque ne sont pas fondés, qu'en effet contrairement à ce qu'il soutient maintenant en appel la convention collective du courtage d'assurance n'est pas applicable puisqu'elle est une société de conseils en investissements qui commercialise divers produits financiers, fonds communs de placement, assurances, immobilier, et dont l'activité principale n'est pas l'assurance ou la réassurance d'autant que dans son activité de conseil en gestion du patrimoine elle est tenue de se soumettre à la loi HOGUET qui régleme la gestion de patrimoines immobiliers, que M. X... n'a subi non plus aucun préjudice du fait de la non attribution du statut cadre puisqu'il était "cadre assimilé" et a cotisé à ce titre pour la retraite et la maladie, qu'il ne peut non plus lui être reproché d'avoir retenté certains éléments de jurisprudence alors que membre du CHSCT et du comité d'entreprise sous l'étiquette CFDT, organisation syndicale signataire de l'accord d'entreprise du 28 février 2003, il connaissait la situation, qu'en ce qui concerne le paiement des frais professionnels le système mis en place par l'accord de février 2003, étant parfaitement licite, qu'elle n'a commis aucun manquement de ce fait, pas plus qu'elle n'en a commis lors de l'établissement des fiches fiscales ou dans l'affectation des clients, que donc la rupture du contrat de travail doit produire les effets d'une démission, d'autant que les griefs invoqués ne sont pas suffisamment graves, même s'ils étaient établis pour empêcher la poursuite du contrat de travail et qu'en réalité M. X... a quitté son emploi pour fonder avec deux autres personnes, dont un de ses anciens salariés, sa propre société la FINANCIERE ORION qui avait été immatriculée dès le 9 juin 2009 et dont l'appelant se présente comme membre fondateur ;

Attendu qu'il a été jugé ci-dessus que la clause relative à la rémunération du salarié introduite dans le contrat de 2003 n'était pas illégale ; que de même, il ne peut être considéré que l'employeur a, à tort, refusé d'appliquer la convention collective des sociétés de courtage d'assurance puisqu'il démontre que l'assurance n'est pas son activité principale, que cependant une partie des manquements imputés par le salarié à l'employeur est établie, qu'en effet, si la prescription l'empêche de réclamer, pour la période antérieure à décembre 2004, le remboursement de ses frais professionnels, elle n'efface pas les manquements de l'employeur qui a maintenu pendant plusieurs années un système de rémunération illicite, que dès lors la rupture du contrat de travail doit s'analyser comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse et il doit être alloué à monsieur X... qui n'était au terme du contrat conclu cadre et qui justifie d'une rémunération mensuelle moyenne sur les 12 derniers mois de 6645, 26 euros, 40 000 euros de dommages et intérêts, 12290,52 euros d'indemnité de préavis, 1229,05 euros de congés payés sur préavis et une indemnité de licenciement de 12096 euros d'indemnité de licenciement »

1/ ALORS QUE la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur ne produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse que lorsqu'elle est fondée sur des manquements suffisamment graves de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail ; que ne justifie pas la prise d'acte de la rupture du contrat de travail le manquement de l'employeur à son obligation de prendre en charge les frais professionnels exposés par le salarié lorsque ce manquement a pris fin par l'instauration d'un système licite de remboursement de frais plus de cinq ans avant la date de la prise d'acte, au point que la créance de remboursement de frais du salarié se trouvait d'ores et déjà prescrite ; qu'en jugeant que le fait pour l'employeur d'avoir de manière illicite intégré les remboursements de frais dans la rémunération versée au salarié jusqu'en février 2003 constituait un manquement justifiant la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par ce dernier le 5 octobre 2009, la Cour d'appel a violé les articles L 1231-1, L 1237-2 et L 1235-1 du Code du travail ;

2/ ALORS QUE le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ; que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture ne produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse que si les faits invoqués sont la véritable cause de son départ ; qu'en l'espèce, la société UFIFRANCE faisait valoir qu'en prenant acte de la rupture de son contrat de travail, Monsieur X... avait organisé son départ lequel était motivé par sa volonté de créer sa propre société avec d'anciens salariés de l'exposante, ce qu'il avait fait en créant la société FINANCIERE D'ORION dont il était le directeur général, et ce, dès avant sa prise d'acte (conclusions d'appel p 14-15) ; qu'en ne recherchant pas, comme elle y était invitée, si le départ du salarié n'était pas en réalité motivé par cette entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1222-1, L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du Code du travail.

## DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la société UFIFRANCE de sa demande reconventionnelle en dommages et intérêts pour brusque rupture et exécution de mauvaise foi du contrat de travail

AUX MOTIFS QUE « l'employeur expose que la brusque démission de M. X... a perturbé l'entreprise et l'a obligé à mettre en place des mesures destinées à rassurer les clients qu'il avait jusqu'alors suivis, que donc devront lui être alloués des dommages et intérêts équivalents aux deux mois de préavis que le salarié aurait dû effectuer, mais aussi des dommages et intérêts pour exécution de mauvaise foi du contrat de travail, puisque que dans les mois qui ont précédé la démission du salarié, ce dernier a réussi à capter ou à faire capter par d'autres salariés des clients ce qui s'est traduit après son départ par des rachats et des sorties de ses effectifs d'un nombre anormalement élevé de clients et ce à hauteur de 2 224 043,97 euros et par la déstabilisation et le départ de trois de ses collaborateurs, qu'il sollicite donc à ce titre une somme de 20 000 € ; Attendu que M. X... réplique que l'employeur n'apporte aucune preuve d'une quelconque désorganisation, d'une exécution déloyale du contrat de travail ou de la déstabilisation d'autres salariés ; Attendu que la rupture du contrat de travail par le salarié étant justifiée aucune indemnisation relative aux circonstances de la rupture ne peut être allouée ; que pour ce qui concerne la déstabilisation des collaborateurs, il ne peut être fait droit à la demande dans la mesure où si deux collaborateurs de la société en font état, les salariés qui ont rompu leur contrat de travail ne sont pas ceux qui selon ces attestations auraient été déstabilisés par M. X... »

1/ ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen entrainera par voie de conséquence la cassation de ce chef dispositif en application de l'article 624 du Code de procédure civile ;

2/ ALORS QUE la société UFIFRANCE faisait valoir que Monsieur X... avait capté une partie de sa clientèle ainsi que l'attestait le nombre anormal de rachats ayant précédé son départ (conclusions d'appel de l'exposante p 29) ; qu'en se bornant à exclure que le salarié ait déstabilisé des salariés qui avaient quitté l'entreprise au même moment dans les mêmes conditions que lui, sans répondre à ce moyen péremptoire, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

#### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société UFIFRANCE PATRIMOINE à verser à Monsieur X... la somme de 5000 euros pour exécution déloyale du contrat de travail outre une indemnité en application de l'article 700 du Code de procédure civile

AUX MOTIFS QU' « au titre de sa demande pour non-exécution loyale du contrat de travail, M. X... reproche à l'employeur de ne pas l'avoir informé des décisions de jurisprudence qui sanctionnaient les clauses de son contrat de travail excluant un remboursement intégral de ses frais professionnels, de lui avoir également caché la décision de la Cour de Cassation en date du 30 mai 2007 qui censurait une clause de non-concurrence figurant dans le contrat de travail d'un salarié UFIFRANCE et d'avoir de ce fait indûment maintenu une clause identique figurant dans son propre contrat, qu'il lui reproche aussi de ne pas avoir appliqué la convention collective de courtage d'assurance en le maintenant de ce fait, certains mois, au SMIC alors qu'il aurait dû bénéficier d'un salaire minimum conventionnel instauré par cette convention, que l'ensemble de ces manquements lui a occasionné en sus du préjudice matériel qu'il a subi un préjudice moral important qui doit être indemnisé par l'octroi d'une somme de 60 000 euros à titre de dommages et intérêts ;

Attendu que sur ce point l'employeur réplique qu'il a appliqué les conventions signées et supprimées du contrat de travail clause de non concurrence critiquée,

Attendu que les seuls griefs qui peuvent être considérés comme fondés sont d'une part le maintien jusqu'en 2003 d'une clause de rémunération illicite et le maintien après cette date d'une clause dite de "protection de clientèle" qui a manifestement pour objet et pour effet de restreindre toute activité postérieure à la rupture du salarié et ce sans aucune contrepartie financière, que si, sur ce dernier point, le salarié n'établit pas avoir subi un préjudice spécifique et si, pour le premier, il ne peut, par le biais d'une indemnisation obtenir le remboursement de sommes que la prescription lui interdit de réclamer, les éléments qu'il produit établissent qu'entre 1988 et 2003, il a été amené à exercer sa profession dans des circonstances particulièrement difficiles qui lui ont incontestablement occasionné un préjudice moral qu'il lui sera donc alloué à ce titre une somme de 5000 euros »

1/ ALORS QU'à peine de nullité tout jugement doit être motivé ; que pour condamner la société UFIFRANCE à verser à Monsieur X... des dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, la Cour d'appel s'est bornée à énoncer « qu'entre 1988 et 2003, il a été amené à exercer sa profession dans des circonstances particulièrement difficiles qui lui ont incontestablement occasionné un préjudice moral » ; qu'en statuant ainsi, sans même préciser quelles étaient ces circonstances, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

2/ ALORS QU'en statuant ainsi sans même caractériser que ces circonstances difficiles étaient imputables à l'employeur, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 1222-1 du Code du travail.

**Composition de la juridiction :** M. Frouin (président), SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray  
**Décision attaquée :** Cour d'appel de Rennes 2013-03-27 (Cassation partielle)