

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

2 juillet 2002
n° 00-13.111

Sommaire :

Une clause du contrat de travail peut prévoir une variation de la rémunération dès lors qu'elle est fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, qu'elle ne fait pas porter le risque d'entreprise sur le salarié et n'a pas pour effet de réduire la rémunération en dessous des minima légaux et conventionnels. Dès lors, justifie légalement sa décision la cour d'appel qui constate qu'une partie de la rémunération du salarié était constituée par un pourcentage sur le chiffre d'affaires de la société et que ce dernier avait baissé pour des motifs indépendants de la volonté de l'employeur.

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Cassation partielle. 2 juillet 2002 N° 00-13.111

République française

Au nom du peuple français

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 1er octobre 1974 en qualité de collaborateur stagiaire par la société Fiduciaire juridique et fiscale de France (FIDAL) pour devenir conseil juridique puis avocat salarié à la suite de la loi du 31 décembre 1990 ;

qu'ayant démissionné le 9 juin 1997, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le pourvoi principal de M. X... :

Sur le premier moyen :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande en paiement d'un complément de rémunération alors, selon le moyen :

1) qu'en affirmant que "les frais de dossier" englobent "les dépenses de fournitures, de reproduction, de déplacement", la cour d'appel a dénaturé le contrat du 13 avril 1987 qui énumère les frais de fourniture, reproduction et déplacement distinctement des frais de dossier et a violé l'article 1134 du Code civil ;

2) qu'en affirmant que les frais de dossier correspondent aux frais de fonctionnement du cabinet, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du nouveau Code de procédure civile dans la mesure où la société FIDAL soutenait que les frais de dossier représentaient les frais exposés spécialement pour le client, tels que les frais de correspondance, téléphone, reliure mais n'a jamais prétendu qu'il s'agissait des frais de fonctionnement du cabinet qui s'entendent des frais fixes ;

Mais attendu qu'ayant relevé que la rémunération de M. X... était notamment composée d'un intéressement sur honoraires et que, selon le contrat de travail, les honoraires servant de base à cet intéressement sont ceux acquis par le travail personnel du salarié, les frais de dossier n'entrant pas en ligne de compte pour le calcul de l'intéressement, la cour d'appel a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande en dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par suite de la diminution de sa rémunération au cours des exercices 1993 à 1995, alors, selon le moyen, que la rémunération est un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié ; que si le montant de la rémunération variable en fonction du chiffre d'affaires ne peut être garanti au salarié, l'employeur doit l'indemniser de la baisse de cette rémunération imputable non aux aléas de la clientèle mais à une cause structurelle propre à l'entreprise ; qu'ainsi, en considérant que M. X... ne pouvait être indemnisé de la perte de la clientèle attachée à deux avocats démissionnaires car son intéressement sur le chiffre d'affaires variait en fonction de la clientèle gagnée ou perdue, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu qu'une clause du contrat de travail peut prévoir une variation de la rémunération du salarié dès lors qu'elle est fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, ne fait pas porter le risque d'entreprise sur le salarié et n'a pas pour effet de réduire la rémunération en-dessous des minima légaux et conventionnels ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté qu'une partie de la rémunération du salarié était constituée par un pourcentage sur le chiffre d'affaires de la société et que ce dernier avait baissé pour des motifs indépendants de la volonté de l'employeur, a légalement justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande en paiement d'heures supplémentaires et de dommages-intérêts au titre du non-respect du droit à repos compensateur, alors, selon le moyen :

1) que, selon l'article L. 212-1-1 du Code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; qu'ainsi, en l'espèce où la société FIDAL n'avait fourni aucun relevé des heures effectuées par M. X... qu'elle avait l'obligation légale d'établir, la cour d'appel, en déboutant le salarié de sa demande au seul motif qu'il ne fournissait aucun décompte précis, a violé le texte susvisé et les articles L. 620-2 et D. 212-21 du même Code ;

2) qu'en reprochant à M. X... de ne fournir aucun décompte précis et de procéder par évaluation annuelle, sans s'expliquer sur les témoignages d'anciens salariés versés aux débats qui établissaient qu'il travaillaient au moins 50 heures par semaine, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard de l'article L. 212-1-1 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui n'a pas fait porter spécialement la charge de la preuve sur le salarié mais s'est déterminée au vu des éléments fournis par l'une et l'autre des parties, dont elle n'était pas tenue d'énoncer le contenu, a estimé que l'existence des heures supplémentaires réclamées par le salarié n'était pas établie ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le quatrième moyen :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel énonce que la lettre de démission de M. X... ne comporte aucun reproche particulier à l'égard de l'employeur quant à l'exécution du contrat de travail ; que la clause du contrat de travail prévoyant que les travaux réalisés par M. X... seraient soumis au visa ou à la signature du représentant de la société FIDAL était parfaitement licite ; que M. X... ne peut davantage reprocher à l'employeur de ne pas avoir calculé l'intéressement sur les frais de dossier ; que la société FIDAL ne peut être tenue responsable de la diminution de sa rémunération au cours des années 1993 à 1995 due à la baisse de son chiffre d'affaires consécutivement au départ de deux de ses confrères ;

que la démission donnée par M. X... le 9 juin 1997 repose donc sur une manifestation de volonté claire et non équivoque ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le salarié invoquait dans la lettre de licenciement : "Le comportement ambigu et anormal de ma hiérarchie, la discrimination dont je fais l'objet depuis quelque temps, l'accentuation constante au sein de FIDAL du lien de subordination à l'égard des avocats salariés, l'atmosphère pesante qui règne depuis plusieurs années dans ce bureau, la modification imposée et la dégradation de mes conditions de travail, l'augmentation des frais de dossier, le peu de considération que l'on me porte après 23 années de bons et loyaux services au sein de la société FIDAL dont j'ai contribué, pour ma part, au développement par un travail sans relâche de 10 à 12 heures par jour, y compris souvent les samedis et jours fériés et en étant contraint de renoncer chaque année à une partie de mes congés payés sans aucune compensation financière, afin de réaliser les objectifs qui

m'étaient assignés, ainsi que bien d'autres raisons sur lesquelles je pourrais revenir ultérieurement, m'obligeant à quitter ce cabinet", ce qui constituait l'énoncé de griefs dont il appartenait à la cour d'appel de vérifier le bien-fondé, celle-ci en a dénaturé les termes clairs et précis et ainsi violé le texte susvisé ;

Sur le pourvoi incident de la société FIDAL :

Sur la seconde branche du moyen unique :

Attendu que la société FIDAL fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à payer au salarié une somme à titre d'indemnité de congés payés pour la période du 1er juin au 30 septembre 1996, alors, selon le moyen, qu'en statuant ainsi, sans même préciser l'origine et la nature des renseignements lui ayant permis de relever l'existence d'une dette de l'employeur à ce titre, la cour d'appel a procédé par voie de simple affirmation et violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que sous le couvert du grief non fondé de défaut de base légale, le moyen ne tend qu'à remettre en discussion l'appréciation des éléments de preuve par les juges du fond ; qu'il ne saurait être accueilli ;

Mais sur la première branche du moyen unique :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer au salarié une somme à titre d'indemnité compensatrice de congés payés pour la période allant du 1er octobre 1996 au 30 septembre 1997, la cour d'appel énonce que l'intéressement ne pouvant être calculé précisément qu'après la liquidation des comptes de clôture de l'exercice social intervenant le 30 septembre de chaque année, il a été convenu aux termes du contrat de travail qu'il serait versé à M. X... des acomptes mensuels à valoir sur le règlement définitif de sa rémunération ; que le produit de l'intéressement s'avérant d'un montant inférieur à la somme des acomptes perçus par M. X... au cours des douze derniers mois du contrat de travail, celui-ci demande que l'indemnité compensatrice de congés payés soit calculée sur la base totale des acomptes ; que contrairement à l'argumentation soutenue par la société FIDAL, les acomptes versés mensuellement constituaient une rémunération garantie puisqu'il était prévu dans le contrat de travail qu'elle demeurerait en tout état de cause acquise définitivement au salarié ; qu'il s'ensuit que la société FIDAL doit être condamnée à régler une indemnité de congés payés calculée sur le total des acomptes mensuels perçus ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors, selon le contrat de travail, que les sommes versées mensuellement constituaient des acomptes à valoir sur la rémunération du salarié, laquelle, comprenait notamment l'indemnité de congés payés dont l'assiette de calcul était constituée par l'intéressement, la cour d'appel en a dénaturé les termes clairs et précis ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la société FIDAL à payer au salarié une somme à titre d'indemnités de congés payés pour la période de référence 1996-1997 et débouté M. X... de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 25 janvier 2000, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; remet, en conséquence, quant à ce, 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 Montpellier ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette la demande de la société FIDAL ;

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 deux juillet deux mille deux.

Composition de la juridiction : M. Sargos., M. Finance., M. Bruntz., la SCP Bachellier et Potier de la Varde, la SCP Defrénois et Levis.

Décision attaquée : Cour d'appel de Nîmes 2000-01-25 (Cassation partielle.)