AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le pourvoi formé par la société Laboratoires Leurquin Médiolanum, société anonyme dont le siège social est ...,

en cassation d'un arrêt rendu le 9 janvier 1997 par la cour d'appel de Rennes (8e Chambre, Section A), au profit de Mme Sylvie X..., demeurant ..., 56260 Larmor Plage,

défenderesse à la cassation ;

LA COUR, en l'audience publique du 20 janvier 1999, où étaient présents : M. Merlin, conseiller le plus ancien faisant fonctions de président, Mme Lemoine Jeanjean, conseiller rapporteur, M. Finance, conseiller, M. Poisot, Mme Trassoudaine-Verger, conseillers référendaires, Mme Commaret, avocat général, Mme Molle-de Hédouville, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Lemoine Jeanjean, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, avocat de la société Laboratoires Leurquin Médiolanum, de la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat de Mme X..., les conclusions de Mme Commaret, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu que Mme X..., engagée le 1er octobre 1984 par la société Laboratoires Leurquin, devenue société Laboratoires Leurquin Médiolanum, en qualité de déléguée médicale, a été licenciée le 10 juin 1994, motif pris d'une insuffisance professionnelle ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que la société Laboratoires Leurquin Médiolanum a présenté une demande reconventionnelle tendant au paiement de dommages-intérêts pour dénigrement de la société par Mme X... ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Laboratoires Leurquin Médiolanum reproche à l'arrêt confirmatif attaqué (Rennes, 9 janvier 1997) de la condamner à payer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que les insuffisances professionnelles invoquées par l'employeur dans la lettre de notification du licenciement constituent un motif précis ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 122-14-2 du Code du travail, alors que, même en l'absence d'objectifs ou de quotas fixés contractuellement, une insuffisance de résultats peut être caractérisée par la réduction de l'activité d'un visiteur médical et par la baisse anormale du chiffre d'affaires de son secteur ; qu'en l'espèce, la société démontrait qu'en violation des directives de son employeur qui prévoyaient un travail à temps plein et des visites quotidiennes auprès de six médecins, Mme X... avait conséquemment réduit son activité, se contentant de visites épisodiques, se déroulant uniquement le matin, de sorte que les résultats de son secteur étaient de plus en plus insuffisants, l'implantation des médicaments médiocre et le chiffre d'affaires réalisé en baisse constante, voire négatif ; qu'en refusant de retenir cette insuffisance de résultat en l'absence de dispositions contractuelles imposant à Mme X... un chiffre d'affaires précis à réaliser, la cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil et L. 122-14-4 du Code du travail ;

alors que le contrat de travail de Mme X... lui imposait de "respecter les plans de prospection et de promotion définis par la direction et toutes directives de la société" ; que, de même, la convention collective de la pharmacie, en son annexe relative à l'activité des visiteurs médicaux, précisait que "l'employeur fixe le nombre de visites exigées chaque mois, le contenu et la fréquence d'envoi des rapports de visite", et précise que "le fait de ne pas effectuer ces visites ou de ne pas déférer aux directives de l'employeur constituait une faute de nature à justifier le licenciement du visiteur médical" ; qu'en jugeant qu'aucune disposition contractuelle n'imposait à Mme X... un certain chiffre d'affaires et que la société ne lui avait jamais fixé un tel objectif, alors qu'il résultait clairement de ces dispositions combinées que le nombre de visites imposé au visiteur devait générer un chiffre d'affaires également déterminé et assurer un courant d'affaires constant, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de ces documents, en violation de l'article 1134 du Code civil ; alors qu'en l'état de dispositions contractuelles n'imposant pas à l'employeur de procéder au remplacement d'un visiteur médical en cas d'absence prolongée, les juges ne peuvent lui imputer à faute cette circonstance pour refuser de constater l'insuffisance de résultats de ce visiteur médical dans son secteur ; qu'en jugeant le contraire, alors même que le contrat de travail conclu avec Mme X... laissait à l'employeur le choix de décider de l'opportunité d'un tel remplacement, la cour d'appel a rajouté au contrat de travail faisant la loi des parties une obligation supplémentaire en violation de l'article 1134 du Code civil ; alors que les juges peuvent d'autant moins imputer à faute à un employeur l'absence de tout remplaçant dans le secteur d'un visiteur absent lorsque c'est

ce dernier qui, par son comportement, a fait échec à son remplacement ;

qu'en l'espèce, les Laboratoires Leurquin, nullement tenus contractuellement de procéder au remplacement de la salariée pendant ses congés maternité, démontraient que cette dernière les avait tardivement informés de son état de grossesse et de la prise de ses congés légaux à la suite de ses congés payés, de sorte qu'ils avaient été dans l'impossibilité de former un remplaçant dans le secteur ainsi délaissé ; qu'en imputant à faute à l'employeur l'absence de remplaçant dans le secteur de Mme X... pour refuser de retenir une insuffisance de résultats sans rechercher, comme ils y étaient expressément invités, si ce n'était pas cette dernière qui, en prévenant au dernier moment son employeur de son absence pendant huit mois pour congés maternité, n'avait pas fait échec à son propre remplacement et fait montre, ainsi, d'insuffisance professionnelle en empêchant l'employeur de trouver un remplaçant faute de temps pour le former, nuisant ainsi à la bonne marche de l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-4 du Code du travail ; alors que l'absence de remarques ou d'avertissement adressés à la salariée avant l'entretien préalable dénonçant ses insuffisances professionnelles ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 122-14-2 du Code du travail ; alors que si les juges du fond apprécient souverainement la réalité et le caractère sérieux d'un licenciement, il ne leur appartient pas de se substituer au pouvoir de direction de l'employeur et de se faire juger à sa place de la politique qu'il convient de mener pour maintenir les emplois dans l'entreprise ; qu'en faisant grief à l'employeur de n'avoir pas laissé à Mme X... un délai suffisant pour reprendre les prescriptions de ses produits par les médecins de son secteur, la cour d'appel, qui a substitué sa propre vision économique à celle de la société, a excédé ses pouvoirs en violation de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu qu'abstraction faite du motif surabondant justement critiqué par la première branche du moyen, la cour d'appel, exerçant le pouvoir d'appréciation qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, a décidé, par adoption des motifs des premiers juges et hors toute dénaturation, que le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse ; que le moyen ne saurait être accueilli ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société Laboratoires Leurquin Médiolanum reproche encore à l'arrêt de la débouter de sa demande reconventionnelle de dommages-intérêts (pour dénigrement de la société), alors que l'action de dénigrement d'un

représentant, qui consiste à visiter les clients de sa société à seule fin d'obtenir ouvertement leur soutien dans le litige l'opposant à son employeur qui l'a licencié pour insuffisances professionnelles et qui aboutit à la cessation ou à la diminution des commandes, justifie la condamnation du salarié à des dommages-intérêts ; qu'en l'espèce, la société Laboratoires Leurquin démontrait que, suite à la visite de Mme X... auprès des médecins prescripteurs, ces derniers avaient soit totalement cessé de prescrire les médicaments du laboratoire, soit critiqué vertement la décision de rupture de l'employeur en prenant ouvertement parti pour la salariée ; qu'en se bornant à dire que la preuve du dénigrement de l'employeur ne résultait pas des attestations des médecins prescripteurs, sans s'expliquer, comme elle y était pourtant invitée, sur le contenu de ces témoignages qui établissait que les clients du Laboratoires Leurquin, sollicités par Mme X..., lui avaient apporté leur soutien dans le litige l'opposant à son employeur et manifesté, en conséquence, leur intention de rompre ou de réduire les échanges commerciaux avec le laboratoire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1382 du Code civil ; alors que les juges ne peuvent se fonder sur des motifs hypothétiques pour rendre leur décision ; que la société démontrait qu'au cours du délai-congé, Mme X... avait rendu visite à de nombreux médecins afin de les informer de son licenciement, de dénigrer son ancien employeur et d'obtenir d'eux des témoignages de sympathie de pure complaisance ; qu'en écartant la demande reconventionnelle de la société au motif qu'il est possible qu'un certain nombre de praticiens aient adressé spontanément des attestations pour témoigner de leur sympathie à Mme X..., la cour d'appel a privé sa décision de motif en violation de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ; alors que le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'il ne peut fonder sa décision sur des moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir, au préalable, invité les parties à présenter leurs observations ; qu'en relevant, pour rejeter la demande de dommages-intérêts des Laboratoires Leurquin fondée sur l'action de dénigrement menée par Mme X... au cours de son préavis, que la faute grave commise par cette dernière n'avait été invoquée qu'en cours de procédure prud'homale et n'avait fait l'objet d'aucune notification à la salariée, alors même que cette dernière n'invoquait nullement ce moyen à l'appui de ses prétentions, la cour d'appel, qui n'a pas invité les parties à présenter leurs

observations sur ce point, a méconnu le principe du contradictoire en violation de l'article 16 du nouveau Code de procédure civile ; alors que la faute grave commise par un salarié en cours de préavis interrompt immédiatement le délai-congé sans que l'employeur soit tenu de notifier à ce salarié un courrier dénonçant la faute commise ni de réitérer la mesure de licenciement déjà intervenue ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 122-6 du Code du travail ;

Mais attendu que les juges du fond, appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de preuve qui leur étaient soumis, ont retenu, sans se déterminer par un motif hypothétique, que les faits de dénigrement reprochés à la salariée n'étaient pas établis ;

que le moyen qui, en ses deux premières branches, ne tend qu'à remettre en cause cette appréciation et qui, en ses deux dernières branches, est inopérant comme se rapportant à la demande de résiliation judiciaire du contrat à compter du préavis et non à la demande de dommages-intérêts pour dénigrement, est irrecevable ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Laboratoires Leurquin Médiolanum aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne la société Laboratoires Leurquin Médiolanum à payer à Mme X... la somme de 15 000 francs ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix mars mil neuf cent quatre-vingt-dix-neuf.