

SOC.

ZB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 9 mars 2022

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 280 F-D

Pourvoi n° H 20-22.235

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 9 MARS 2022

M. [D] [T], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° H 20-22.235 contre l'arrêt rendu le 21 février 2019 par la cour d'appel de Versailles (11e chambre), dans le litige l'opposant à la société Konica Minolta Business Solutions France, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Grandemange, conseiller, les observations de la SCP Bauer-Violas, Feschotte-Desbois et Sebagh, avocat de M. [T], de la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat de la société Konica Minolta Business Solutions France, après débats en l'audience publique du 18 janvier 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Grandemange, conseiller rapporteur, M. Barincou, conseiller, et Mme Jouanneau, greffier de

chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 21 février 2019) et les productions, M. [T] a été engagé par la société Konica Minolta Business France à compter du 16 octobre 2000 en qualité d'ingénieur commercial. Il occupait au dernier état de la relation de travail un poste d'ingénieur commercial niveau 1. Sa rémunération était composée d'une part fixe et de commissions, les principes et modalités de cette partie variable étant définis, selon le contrat de travail, dans le cadre du plan de rémunération dont les modalités précises sont portées à la connaissance de chaque commercial régulièrement par note de la hiérarchie.

2. Licencié le 27 mars 2013, il a saisi la juridiction prud'homale pour contester cette rupture et obtenir paiement de diverses sommes et d'un rappel de commissions.

Examen des moyens

Sur le premier moyen et sur le second moyen, pris en sa première branche, ci-après annexés

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur la première branche du premier moyen qui est irrecevable, sur les deuxième à cinquième branches du premier moyen et sur la première branche du second moyen, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le second moyen, pris en ses deuxième, troisième et quatrième branches

Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de limiter le montant des condamnations prononcées à l'encontre de l'employeur au titre des rappels de salaires pour les commissions impayées aux sommes de 37 504,90 euros à titre de rappel de commissions outre 3 750,40 euros au titre des congés payés afférents, alors :

« 2°/ que la réduction du taux de commissionnement sans l'accord du salarié constitue une modification du contrat de travail ; qu'en le déboutant de certaines de ses demandes en rappels de salaires au titre des commissions impayées au motif que le manuel de commissionnement les justifierait, sans même rechercher s'il avait consenti à l'application des conditions du manuel de commissionnement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail ;

3° / que, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qu'ils les ont faites ; qu'en le déboutant de certaines de ses demandes en rappels de salaires au titre des commissions impayées au motif que le manuel de commissionnement les justifierait cependant que, ni le contrat de travail, ni le plan de rémunération des ventes (PRV 2011/2012) ne faisaient mention d'un tel manuel de commissionnement, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail ;

4° / que les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qu'ils les ont faites ; qu'en le déboutant de certaines de ses demandes en rappels de salaires au titre des commissions impayées au prétexte que le manuel de

commissionnement les justifierait, cependant que le manuel de commissionnement de l'exercice 2011/2012, qui ne concernait que les ingénieurs commerciaux niveau 2, ne pouvait lui être opposable puisqu'il était classé ingénieur commercial niveau 1, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

5 . Lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, celui-ci peut les modifier dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice.

6. La cour d'appel, qui a constaté, par motifs propres et adoptés, que le document, dénommé manuel de commissionnement, complétait le plan de rémunération variable fixant les modalités de calcul et de versement des commissions, en a déduit à bon droit, sans être tenue de procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérantes, que ce document, dont il n'est pas soutenu par le moyen qu'il ne lui avait pas été communiqué, était opposable au salarié et que la réduction opérée par l'employeur en raison des conditions de prix consenties au client et des décotes dans les affaires d'immobilisation était justifiée.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [T] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes.

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Bauer-Violas, Feschotte-Desbois et Sebagh, avocat aux Conseils, pour M. [T]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

M. [D] [T] fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que son licenciement était justifié par une cause réelle et sérieuse et condamné la société Konica Minolta Business Solutions France à lui payer les sommes de 19 533 euros à titre de préavis, 1 953 euros au titre des congés payés y afférents, et 30 602 euros à titre indemnité conventionnelle de licenciement,

1° ALORS QUE lorsque le licenciement est prononcé pour un motif disciplinaire, la cour d'appel, qui est tenue par les termes de la lettre de licenciement, doit uniquement rechercher si le fait reproché au salarié constitue une faute ; qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de cette faute ; qu'en considérant que l'employeur rapportait la preuve que la faute reprochée au salarié procédait d'une cause réelle et sérieuse, notamment à la lecture de l'attestation de Mme [C], sans rechercher comme elle y était invitée par les écritures d'appel de M. [T], si le témoignage de Mme [C] ne constituait pas un faux (cf. prod n° 2, p. 26 § 1er et prod n° 11), la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail,

2° ALORS QUE lorsque le licenciement est prononcé pour un motif disciplinaire, la cour d'appel, qui est tenue par les termes de la lettre de licenciement, doit uniquement rechercher si le fait reproché au salarié constitue une faute ; qu'il

appartient à l'employeur de rapporter la preuve de cette faute ; qu'en considérant que l'employeur rapportait de la preuve que la faute reprochée au salarié procédait d'une cause réelle et sérieuse, notamment à la lecture de l'attestation de Mme [C] sans rechercher, comme elle y était invitée par les écritures d'appel de M. [T], si Mme [C], qui relatait l'existence d'un prétendu harcèlement de M. [T] à l'encontre de Mme [J], avait dument averti le CHSCT comme elle était tenue de le faire en sa qualité de déléguée du personnel, ce qui permettait de crédibiliser ses dires qui étaient contestés, (cf. prod n° 2, p. 25 § 5), la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail,

3° ALORS QUE lorsque le licenciement est prononcé pour un motif disciplinaire, la cour d'appel, qui est tenue par les termes de la lettre de licenciement, doit uniquement rechercher si le fait reproché au salarié constitue une faute ; qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de cette faute ; qu'en considérant que l'employeur rapportait la preuve que la faute reprochée au salarié procédait d'une cause réelle et sérieuse, notamment à la lecture de l'attestation de Mme [V], sans rechercher, comme elle y était invitée par les écritures d'appel de M. [T], si "cette attestation ne dénonce aucune menace ou insulte contrairement à ce qui est écrit dans la lettre de licenciement. En réalité, cette attestation confirme aussi qu'il y a eu une remarque faite par Madame [J] à M. [T]. En effet, selon Mme [V], M. [T] a demandé à Mme [J] où elle l'avait vu (ce que M. [T] a toujours soutenu) "en lui demandant ce qu'elle savait depuis plusieurs mois, et où et qui l'avait vu. Elle lui a répondu simplement qu'on l'avait vu"" (cf. prod n° p. 2, p. 23 § dernier), la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail,

4° ALORS QUE lorsque le licenciement est prononcé pour un motif disciplinaire, la cour d'appel, qui est tenue par les termes de la lettre de licenciement, doit uniquement rechercher si le fait reproché au salarié constitue une faute ; qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de cette faute ; qu'en considérant que l'employeur rapportait la preuve que la faute reprochée au salarié procédait d'une cause réelle et sérieuse notamment à la lecture de l'attestation de Mme [J], sans rechercher, comme elle y était invitée par les écritures d'appel de M. [T], si les incohérences dénoncées par ce dernier qui soulignait notamment que "depuis 4 ans elle subissait un harcèlement de la part de M. [T]. Donc depuis 2009. Or, dans les emails de 2010, 2011 2012, envoyés par Mme [J] à M. [T] on peut lire qu'elle lui proposait de se rencontrer et de prendre des cafés. Elle lui proposait même de lui envoyer des emails sur sa boîte professionnelle ! (PJ 67/70)" (cf. prod n° 2, p. 25 § 7), ne privaient pas cette attestation de toute valeur probante, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail,

5° ALORS QUE M. [T] faisait valoir que, par un courriel du 13 mai 2013, Mme [O] expliquait qu'"Il ne fallait pas que je dise par exemple, que [E] ([J]) t'avait sollicité en premier lors de cette dispute au moment où elle arrivait à la DVNCS, et toi tu as réagi finalement mais comme si ce dernier élément n'intéressait pas Mme [W]. En fait, avec du recul et vu les circonstances j'ai bien senti que de toute façon et quoique il arrive tu serais fautif et c'est juste scandaleux. Et qu'il fallait dire du mal de toi, elle nous l'a fait comprendre implicitement, et d'une certaine manière on nous a forcé la main comme elle l'a souhaité ; et [R] a partagé le même avis" et que "Je ne pensais pas que ça irait aussi loin car j'en ai vu des disputes et plus coriace et avec moins de conséquences en moins d'un an dans la société. C'est franchement incompréhensible. Avec du recul, je ne pensais pas aussi que [E] ([J]) derrière sa gentillesse était aussi manipulatrice, calculatrice et machiavélique et qu'elle avait une idée bien arrêtée finalement sur ces petites provocations qu'elle minimisait pour éviter qu'on se rende compte probablement de ses intentions malsaines et pernicieuses. Et on se dit, pourquoi toi et pas elle dans ce cas ? Et enfin la question suivante se pose qui est malheureuse, et si tu t'appelais [U] [J] ? Aurais-tu eu ce sort totalement disproportionné et incompréhensible. Par contre, je te demande stp de ne parler de ce mail aux personnes de l'entreprise, mais c'est une façon pour moi de moins culpabiliser, même si le mal est fait. Ce qui t'es arrivé est franchement flippant et très bizarre et inhumain" ; qu'en écartant ce courriel au motif qu'il ne serait pas de nature à remettre en cause les attestations d'autres salariés cependant qu'une lecture attentive de ce document mettait en exergue la manipulation dont avait été victime le salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

M. [D] [T] fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir limité le montant des condamnations prononcées à l'encontre de l'employeur au titre des rappels de salaires pour les commissions impayées aux sommes de 37 5047,90 euros à titre de rappel de commissions, outre 3 750,40 euros au titre des congés payés afférents,

1° ALORS QUE le défaut de réponse à conclusions constitue un défaut de motifs ; que M. [T] faisait valoir que "la société KMBSF dit avoir livré gratuitement un article, c'est faux et totalement ridicule puisque le dossier a généré plus de CA qu'attendu et vendu au-dessus de prix autorisé par la direction (PJ 78). Dossier qui pouvait être vendu au tarif de 362 499,06 euros et qui l'a été à 513 356,88 euros soit une différence positive notable de 150 867,82 euros . ; Les soi-disant 4 373 euros de produits mis à disposition du client gratuitement, évoqués par KMBSF, sont donc largement couverts par la vente positive de Monsieur [T]" (cf. prod n° 2, p. 39) ; qu'en déduisant la somme de 4 373 euros des sommes dues par l'employeur au titre des commissions dues sans répondre à ce moyen déterminant, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile,

2° ALORS QUE la réduction du taux de commissionnement sans l'accord du salarié constitue une modification du contrat de travail ; qu'en déboutant M. [T] de certaines de ses demandes en rappels de salaires au titre des commissions impayées au motif que le manuel de commissionnement les justifierait, sans même rechercher si M. [T] avait consenti à l'application des conditions du manuel de commissionnement (cf. prod n° 2, p. 40 § 7), la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail,

3° ALORS QUE les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qu'ils les ont faites ; qu'en déboutant M. [T] de certaines de ses demandes en rappels de salaires au titre des commissions impayées au motif que le manuel de commissionnement les justifierait cependant que, ni le contrat de travail, ni le plan de rémunération des ventes (PRV 2011/2012) ne faisaient mention d'un tel manuel de commissionnement (cf. prod n° 2, p. 41 § 1er), la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail,

4° ALORS QUE les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qu'ils les ont faites ; qu'en déboutant M. [T] de certaines de ses demandes en rappels de salaires au titre des commissions impayées au prétexte que le manuel de commissionnement les justifierait, cependant que le manuel de commissionnement de l'exercice 2011/2012, qui ne concernait que les ingénieurs commerciaux niveau 2, ne pouvait être opposable à M. [T] qui était classé ingénieur commercial niveau 1 (cf. prod n° 2, p. 41 § 1er), la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail