11 mai 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-23.312

Chambre sociale - Formation restreinte RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO10387

Texte de la décision

Entête

SOC.

OR

COUR DE CASSATION

Audience publique du 11 mai 2022

Rejet non spécialement motivé

Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 10387 F

Pourvoi n° H 19-23.312

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

DÉCISION DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 11 MAI 2022

La société Compagnie française informatique, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° H 19-23.312 contre l'arrêt rendu le 3 juillet 2019 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 9), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [D] [M], domicilié [Adresse 3],

2°/ à Pôle emploi Ile-de-France, dont le siège est [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

M. [M] a formé un pourvoi incident éventuel contre le même arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Pion, conseiller, les observations écrites de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Compagnie française informatique, de la SCP Piwnica et Molinié, avocat de M. [M], après débats en l'audience publique du 15 mars 2022 où étaient présents Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Pion, conseiller rapporteur, M. Ricour, 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 la présente décision.

Motivation

1. Les moyens de cassation annexés au pourvoi principal, qui sont invoqués à l'encontre de la décision attaquée, ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.
2. En application de l'article 1014, alinéa 1er, du code de procédure civile, il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces pourvois.

Dispositif

EN CONSÉQUENCE, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le pourvoi incident qui n'est qu'éventuel, la Cour :

REJETTE le pourvoi principal ;

Condamne la société Compagnie française informatique aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Compagnie française

informatique et la condamne à payer à M. [M] la somme de 3 000 euros ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du onze mai deux mille vingt-deux.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société Compagnie française informatique, demanderesse au pourvoi principal

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR prononcé la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse à compter du 28 juillet 2017, d'AVOIR condamné la société CFI à payer à M. [M] diverses sommes à titre de rappel de salaires pour les années 2015 et 2016, d'indemnités de rupture, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de dommages et intérêts pour harcèlement moral et exécution déloyale du contrat de travail, d'AVOIR ordonné à la société CFI le remboursement au Pôle emploi des indemnités de chômage versées à M. [M] du jour de son licenciement au jour du prononcé du jugement dans la limite de six mois des indemnités versées et d'AVOIR condamné la société CFI aux dépens d'appel et à payer à M. [M] la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE « Lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement pour d'autres faits survenus au cours de la poursuite du contrat, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat était justifiée. C'est seulement dans le cas contraire qu'il doit se prononcer sur le licenciement notifié par l'employeur.

Lorsque le salarié n'est plus au service de son employeur au jour où il est statué sur la demande de résiliation judiciaire, cette dernière prend effet, si le juge la prononce, au jour du licenciement

La résiliation judiciaire du contrat de travail peut être prononcée à la demande du salarié aux torts de l'employeur lorsque ce dernier a commis des manquements à ses obligations d'une gravité telle qu'ils empêchent la poursuite du contrat.

Sur la violence au travail et la violation de l'obligation de sécurité

Selon l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'article L. 1154-1 du même code dispose, dans sa version en vigueur jusqu'au 10 août 2016, que, lorsque survient un litige relatif à l'application ce texte, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Dans sa rédaction depuis le 16 août 2016, cette disposition modifie le premier alinéa en prévoyant que le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Par ailleurs, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur est tenu, vis-à-vis de son personnel, d'une obligation de sécurité en vertu de laquelle il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de chaque salarié.

*Sur la rétrogradation du salarié

Si tous les bulletins de paie produits au débat font mention de l'emploi de DIR MARKETING / DIRECTEUR D'AGENCE", M. [M] établit que le titre de directeur commercial lui a été objectivement conféré à plusieurs reprises :

- dans des communiqués de presse, les 8 décembre 2005 et 24 janvier 2007 - et dans des entretiens publiés

respectivement le 18 décembre 2014 sur le site internet de "Channel business partners" et le 5 janvier 2015 sur le site internet de "Channel news" au terme desquels M. [F] [JH], nouveau directeur général de la société, a répondu aux questions :

*d'une modification en profondeur de la direction actuelle et des équipes en place de la société, notamment : "Non, [T] conserve son titre de directeur des opérations et [D] [M], celui de directeur commercial. Quant aux équipes en place, il n'y a pas de licenciements à l'ordre du jour", * et d'une remise en question du management actuel : "Pas du tout. Je serai directeur général et [HC] [S] directeur général délégué. Mais [T] [G] reste directeur des opérations et [D] [M] directeur commercial. Quant à [U] [P], il devrait encore nous accompagner pendant quelques mois".

Ce titre figurait, par ailleurs, notamment, sur ses cartes de visite (support papier et messagerie outlook), ainsi que sur les listes de coordonnées des interlocuteurs de la société dans le réseau Euralliances.

Il produit, au surplus, une procuration qui lui a été délivrée le 2 janvier 2014, pour une année, par M. [P], président directeur général de la société, en sa qualité de directeur commercial de la société pour signer des documents relatifs à la candidature de cette dernière aux appels d'offres des marchés publics et attester sur l'honneur de la conformité des documents administratifs fournis.

Les attestations établies en 2016 qu'il verse au débat font également état de ce titre le concernant :

- M. [A] [O] déclare ainsi : "Lors de ma rupture conventionnelle en 2005. Monsieur [U] [P] m'a annoncé qu'il nommait à mon poste en tant que directeur commercial [D] [M]",

- MM. [W] [Z] [V] [J] évoquent sa qualité de directeur commercial.

Ce titre lui a finalement été restitué dans le plan de commissionnement complémentaire qui a été établi en avril 2015.

Par ailleurs, M. [M] communique un organigramme dactylographié, comportant une date manuscrite (2 septembre 2014) au terme duquel il apparaît, dans la lignée du directeur des opérations, en charge du commerce et du marketing avec, sous la case le représentant, quatre cases distinctes comme suit :

- pôle automobile. [C] [E], trois personnes, dont M. [B] [H],

- pôle énergie. [C] [R], quatre personnes,

- pôle public et privé. [D] [M], onze personnes, le plan de commissionnement de 2014 ne faisant état que de sept salariés dans ce pôle, au même titre que les plans de commissionnement de 2015 et 2016 qui ne mentionnent, respectivement, que deux et cinq salariés, soit un nombre inférieur à celui invoqué par l'employeur, de sorte qu'il ne peut être tiré aucune conséquence des plans de commissionnement en ce qui concerne les effectifs,

- marketing, [K] [N] et [Y] [I], deux personnes.

Cet organigramme, rapproché de deux tableaux de validation, les 19 novembre 2014 et 23 janvier 2015, des demandes d'absence formulées par des salariés se trouvant sous son autorité, soit seize salariés, en ce compris MM. [N] et [I], fait ressortir qu'il avait en charge, avant le changement de direction, en sus du pôle public et privé, le pôle marketing et un salarié du pôle automobile, M. [H], ce qui n'est pas incompatible avec le fait que les plans de commissionnement de 2012, 2013 et 2014 circonscrivaient ses objectifs en qualité d'ingénieur commercial au secteur public et privé.

Or, il ressort d'un courriel de M. [S] en date du 6 février 2015 que ce dernier a aménagé son poste notamment en lui proposant le poste de directeur d'agence et des missions de développement des ventes sur un territoire de comptes privés (objectif d'équipe), de management d'une équipe commerciale adressant des comptes privés, de prise en charge directe de clients et prospects (objectif individuel), le privant ainsi, à tout le moins, du pôle secteur public dont il avait la charge.

Dans une correspondance datée du 18 février 2015. M. [JH] lui a confirmé son souhait de le voir concentrer ses efforts de commercial sur le secteur privé. Il lui a fixé un nouvel axe de développement tant de ce secteur que du secteur du marketing, qui lui a été rappelé par la suite dans une lettre du 3 avril 2015. Il lui a en outre exposé qu'il était désormais membre du comité business hebdomadaire, lequel remplaçait le comité opérationnel mensuel. Une capture d'écran de l'assistant de planification ne le mentionne ni pour le comité des affaires ni pour le comité de direction prévus chacun le 2 février 2015.

Par une note interne du 2 mars 2015, l'aménagement du poste de M. [M] a été notifié au personnel de l'entreprise. Cette note fait apparaître, notamment, que le directeur général délégué adjoint a la responsabilité de l'ensemble des opérations marketing et commerciales et qu'il sera épaulé dans ses fonctions par M. [M] en qualité de directeur d'agence du secteur privé en charge d'une importante mission de développement" par Mme [X] [L] (ancienne subordonnée de M. [M]) en qualité de directrice d'agence du secteur public et par M. [N] en qualité de responsable marketing.

Le tableau de chiffres d'affaires produit au débat fait apparaître que M. [M] ne travaillait plus qu'avec une équipe de sept salariés en 2015.

Enfin, il n'est pas contesté que le salarié n'a pas été mis à contribution pour l'élaboration du plan de commissionnement

de sa nouvelle équipe en 2015.

Il résulte de ces développements que la société Compagnie française informatique a, en dépit de la restitution d'un titre qu'il était en droit de revendiquer, rétrogradé M. [M] en diminuant ses responsabilités.

* Sur la modification de la rémunération du salarié Les plans de commissionnement versés au débat font apparaître une rémunération annuelle brute potentielle :

- en 2012, de 47 640,96 euros en fixe et 99 062,66 euros en variable,
- en 2013, de 47 640,96 euros en fixe et 87 879 euros en variable,
- en 2014, de 47 796,96 euros en fixe et 105 494,49 euros en variable.

Le tableau d'évolution annuelle des objectifs et du potentiel de rémunération proposé par l'intimée, qui est la synthèse des plans de commissionnement établis pour l'année 2015 en tenant compte des aménagements intervenus sur le secteur et l'équipe de M. [M], non utilement contesté par ce dernier, fait état d'une rémunération annuelle brute potentielle de 47 796,96 euros en fixe et 99 411 euros en variable.

Il s'en déduit une diminution du potentiel de rémunération variable de l'année 2015 par rapport à l'année 2014.

Bien que cette diminution soit légère en apparence, il ressort des plans de commissionnement que le plus important du potentiel de rémunération variable repose sur l'objectif de marge globale, soit l'objectif réalisé collectivement.

En effet, pour l'année 2014, le salarié pouvait atteindre une commission de 79 889,49 euros sur la base de cet objectif, fixé à la somme de 3 401 000 euros, alors qu'il n'avait droit qu'à la somme de 7 800 euros de commissions sur la base de son objectif de marge personnelle, fixé à 130 000 euros, et à la somme de 18 000 euros de commissions sur la base de son objectif qualitatif.

Or, pour l'année 2015, il résulte du tableau susvisé que l'objectif de marge globale a été diminué, en conséquence de la redéfinition déjà constatée, de moitié, soit à la somme de 1 795 000 euros, diminuant d'autant le potentiel de commissions auquel le salarié pouvait prétendre de ce chef, soit à la somme de 42 130 euros.

Nonobstant l'augmentation parallèle de l'objectif de marge personnelle à la somme de 12 840 euros et de l'objectif qualitatif à la somme de 44 500 euros, laquelle ne permettait pas, dans les faits, de compenser cette diminution, la diminution de l'objectif de marge globale a eu un impact sur les commissions effectivement perçues par le salarié.

Il ressort en effet des bulletins de paie produits que [D] [M] a perçu les sommes suivantes au titre des commissions, étant relevé que les paiements étaient effectués le mois suivant, de sorte que l'année de référence retenue s'étend de février de l'année N à janvier de l'année N+1 :

- pour l'année 2012, 56 782,54 euros, étant relevé que les commissions se sont élevées à la somme de 26 975,22 euros entre février et septembre 2012,
- pour l'année 2013, 39 771,93 euros, étant relevé que les commissions se sont élevées à la somme de 6 679,30 euros entre février et septembre 2013,
- pour l'année 2014, 62 268,17 euros, étant relevé que les commissions se sont élevées à la somme de 39 102,68 euros entre février et septembre 2014,
- pour l'année 2015, 16 118,41 euros, comprenant le solde réglé en mars 2016 étant relevé que le salarié a fait l'objet d'un arrêt de travail durable à compter du 5 septembre 2015 et qu'il n'a pas perçu de commissions à compter de cette date.

Il en découle que, à la même période, soit au 30 septembre de l'année, regroupant les commissions dues entre janvier et août de la même année, M. [M] a perçu une somme au titre des commissions bien inférieure en 2015 par rapport à 2014. Cette diminution est en lien direct avec la rétrogradation précédemment constatée et, contrairement à ce qu'affirme l'intimée, la structure de la rémunération du salarié a été modifiée.

*Sur les accusations infondées

Il résulte d'une lettre adressée le 27 avril 2015 par l'employeur à M. [M] que son opposition depuis février 2015 et son attitude lors d'un comité business intervenu le 20 avril 2015 lui ont été reprochées.

* Sur la mise à pied à titre conservatoire injustifiée

Il ressort d'une lettre datée du 4 novembre 2016 que M. [M] a été mis à pied à titre conservatoire à compter de cette date pour une durée indéterminée en raison de la dénonciation par un membre du personnel de faits de harcèlement et d'agissements sexistes.

Si son salaire lui a été maintenu pendant la mesure, il n'a pas été autorisé à travailler en conséquence.

La commission d'enquête qui a été instituée au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le 3 novembre 2016 a conclu, le 13 février 2017, à l'absence de démonstration des faits dénoncés et à des manquements partagés des deux salariés concernés, ce qui a donné lieu à une correspondance de l'employeur à destination de M. [M] en date du 17 février 2017.

* Sur l'état de santé du salarié

M. [M] justifie que des arrêts de travail lui ont été prescrits entre les 5 septembre 2015 et 15 janvier 2016, entre les 8 et 13 juillet 2016, entre les 5 août et 16 octobre 2016.

L'intimée communique les arrêts de travail postérieurs, couvrant la période allant du 20 février au 1er juin 2017, puis du 13 juin au 27 juillet 2017.

* Sur les conséquences des faits retenus

M. [M] établit, au regard des éléments ainsi recueillis, des faits qui, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement à son encontre, les autres faits allégués, dont la matérialité n'est pas objectivement démontrée, étant écartés.

* Sur les justifications apportées par l'employeur

Le grief relatif à l'opposition du salarié dans la lettre du 27 avril 2015 n'est pas contestable au vu des nombreux échanges que les parties ont eu à compter de février 2015 sur l'aménagement de son poste.

En outre, la Compagnie française informatique explique, d'une part, que la participation de M. [M] au comité de direction a été remplacée par sa participation au comité business et que l'élaboration du plan de commissionnement est devenue une attribution du directeur général et du directeur général délégué, d'autre part, que la mesure de mise à pied à titre conservatoire prise à son encontre le 4 novembre 2016 avec cependant maintien de son salaire, a été rendue nécessaire par la gravité des faits dénoncés et l'enquête qui venait d'être ouverte auprès du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En revanche, elle ne justifie pas objectivement les autres agissements reprochés par l'appelant, tels qu'ils ont été retenus par la cour.

En effet, aucun contrat de travail ni aucune fiche de poste n'ayant été communiqué, elle ne démontre pas précisément les fonctions exercées par M. [M] ni le titre auquel celui-ci pouvait contractuellement prétendre.

Les déclarations de MM. [G] et [P], qui occupaient des postes à la direction lors des faits, n'étant corroborées par aucune pièce et étant, de ce fait, sans valeur probante, ne permettent pas de contredire utilement les pièces communiquées par l'appelant sur ce point.

Aucun élément ne corrobore le fait que M. [JH] s'est exprimé, dans les entretiens examinés, sur la seule base des déclarations de M. [M] sur son titre et ses fonctions. Enfin, aucune pièce objective ne permet de retenir que la mention du titre de directeur commercial n'apparaît dans la procuration établie par M. [P] que pour donner du crédit à la société au motif que les mentions portées sur les bulletins de paie de M. [M] étaient moins parlantes pour les clients de la société.

Elle ne fournit, par ailleurs, aucune explication objective sur la redéfinition du secteur de M. [M], qui a entraîné la rétrogradation susvisée, le maintien de la classification et du niveau hiérarchique de ce dernier étant des réponses inopérantes. Elle ne peut davantage soutenir qu'il ne s'agissait que d'une modification des conditions de travail du salarié dans le cadre de son pouvoir de direction.

Il ne peut être retenu, en outre, que la diminution de la rémunération précédemment constatée est liée aux résultats déplorables de M. [M] invoqués par l'intimée, et comprenant les périodes d'arrêt de travail, la cour retenant, au contraire, qu'ils trouvent leur origine dans les modifications qu'elle a apportées.

Enfin, l'intimée ne produit aucun témoignage corroborant l'incident qui serait survenu le 20 avril 2015 en comité business et qui a fait l'objet d'un reproche à l'attention du salarié le 27 avril suivant.

L'employeur échouant à démontrer que ses agissements étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, il s'en déduit que le harcèlement moral est établi.

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail

L'article L. 1222-1 du code du travail dispose que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi.

Il a été constaté, précédemment, que les titres, fonctions et rémunération de M. [M] avaient été modifiés en sa défaveur, ce, dans des conditions de publicité, au travers notamment d'une note interne, ne permettant aucun retour en arrière comme l'a fait observer l'appelant, dans un contexte, au demeurant, de promotion d'une ancienne subordonnée, Mme [X] [L], qui a pris la tête du secteur public qui lui était confié jusqu'alors.

Par ailleurs, bien que M. [M] ne les ait jamais remis en cause, aucun élément ne permet de vérifier le caractère réaliste et réalisable des objectifs qui lui ont été assignés la seule production du plan de commissionnement de Mme [L] pour l'année 2015 étant à cet égard, insuffisante.

Compte tenu, de l'ensemble des éléments ainsi recueillis, excluant la discrimination et l'impossibilité de vérifier les modalités de calcul des commissions, moyens insuffisamment étayés par l'appelant, la cour retient également une violation par l'employeur de son obligation d'exécution loyale du contrat de travail.

Sur les conséquences des manquements constatés

Au vu de la gravité et de la durée des manquements commis par l'employeur tant au regard de son obligation de sécurité que de son obligation de loyauté, la cour juge que la poursuite du contrat de travail était impossible, ce, de son seul fait. Il y a lieu, dès lors, de prononcer la résiliation du contrat ayant lié les parties aux torts de l'employeur et de dire que cette résiliation produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse à compter du 28 juillet 2017, par infirmation du jugement.

Sur les demandes de paiement

Sur le rappel de salaire

Compte tenu des développements qui précèdent sur la modification de la rémunération de M. [M], il est justifié d'allouer à ce dernier la somme totale de 82 023,35 euros à titre de rappel de salaire pour les années 2015 et 2016, en ce compris le rattrapage sollicité, en retenant :

- qu'il a perçu, en 2014, un salaire brut annuel de 111 130,82 euros entre février 2014 et janvier 2015, ce, sans exclure la somme de 27 722 euros, qui n'apparaît pas, sur le bulletin de paie de février 2014, comme une gratification exceptionnelle, aucune pièce objective ne confirmant cette qualification, étant observé que l'intimée fait état de cette somme de 27 722 euros ainsi que de la somme de 27 728 euros dans ses écritures et qu'elle vise un "état des commissions de 2014" dans lequel il est fait mention de la somme de 27 727 euros, le tout pour exprimer ladite gratification, ce qui interroge sur son montant exact, - qu'il a perçu, en 2015, un salaire brut annuel de 54 022,47 euros entre février 2015 et janvier 2016 et des indemnités journalières pour la somme de 6 891,94 euros sur la même période, en raison de ses absences pour cause de maladie,
- qu'il a perçu, en 2016, un salaire brut annuel de 54 241.40 euros en 2016 entre février 2016 et janvier 2017 et des indemnités journalières pour la somme de 3 914,60 euros sur la même période, en raison de ses absences pour cause de maladie,
- ainsi qu'un aléa sur la réalisation des objectifs assignés, étant relevé, comme le fait l'intimée, que le salarié n'avait pas de droit acquis en la matière.

Le jugement déféré est donc infirmé sur le quantum octroyé de ce chef.

Sur l'indemnisation de la rupture

Compte tenu des développements qui précèdent sur le rappel de salaire susvisé, il y a lieu de fixer le salaire mensuel brut moyen de référence de M. [M] à la somme de 8 221,04 euros, la cour statuant dans la limite des prétentions émises.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents

Il est constant que M. [M], en sa qualité de cadre, peut prétendre à un préavis de trois mois.

Au vu du salaire mensuel brut moyen susvisé, il convient d'allouer à M. [M] les sommes de 24 663,12 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 2 466,31 euros au titre des congés payés afférents, par infirmation du jugement sur ces chefs de demandes. L'indemnité spéciale de licenciement qui a été versée au salarié pour la somme de 7 966 euros n'ayant pas la même nature ni le même fondement que l'indemnité compensatrice de préavis, il n'y a pas lieu de la déduire.

Sur l'indemnité de licenciement

L'article L. 1234-9 du code du travail, dans sa version applicable, prévoit que le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement calculée en fonction de la rémunération brute dont il bénéficiait avant la rupture du contrat de travail.

Selon l'article R. 1234-2 du même code, également dans sa version en vigueur, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement doit être calculée sur la base de la rémunération que le salarié aurait dû percevoir et non sur celle de la rémunération qu'il a effectivement perçue du fait du manquement de l'employeur à ses obligations.

Compte tenu de la résiliation prononcée, il n'y a pas lieu de doubler le montant de l'indemnité de licenciement.

Au vu du salaire mensuel brut moyen susvisé et de l'ancienneté du salarié, soit 33 ans 7 mois et 20 jours, préavis compris, M. [M] avait droit à la somme de 81 215,61 euros à titre d'indemnité de licenciement. Ayant perçu la somme totale de 116 067,60 euros de ce chef dans le cadre du licenciement pour inaptitude qui lui a été notifié, la cour ne peut que constater que, même en appliquant le salaire de référence retenu dans le présent arrêt, M. [M] a été rempli de ses droits sur ce point.

Le jugement de première instance est donc confirmé en son rejet.

Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Aux termes de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa version en vigueur, si un licenciement intervient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse et qu'il n'y a pas réintégration du salarié dans l'entreprise, il est octroyé au salarié à la charge de l'employeur une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Compte tenu de l'effectif de l'entreprise, d'au moins onze salariés, de l'ancienneté du salarié, soit 33 ans 4 mois et 20 jours, de son âge lors de la rupture du contrat de travail, soit 59 ans, du salaire qui aurait dû lui être versé au cours des six derniers mois en retenant le salaire mensuel moyen brut susvisé, soit 49 326,24 euros, des circonstances de la rupture et des conséquences qu'elle a eues à son égard, seule la notification de sa prise en charge par le Pôle emploi à compter du 6 septembre 2017 ayant été produite. le calcul des revenus de retraite, qui est un document qu'il s'est constitué à lui-même sans l'étayer objectivement, ne pouvant être retenu, la cour alloue à M. [M] la somme de 100 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, par infirmation du jugement.

En application de l'article L. 1235-4 du code du travail, dans sa version applicable, il y a lieu d'ordonner à l'employeur fautif le remboursement au Pôle emploi des indemnités de chômage versées à M. [M] du jour de son licenciement au jour du prononcé du jugement dans la limite de six mois des indemnités versées.

Sur les dommages-intérêts pour harcèlement moral et exécution déloyale du contrat de travail

Compte tenu des circonstances du harcèlement moral subi, de sa durée et des conséquences dommageables qu'il a eues pour M. [M], ainsi que de l'exécution déloyale du contrat de travail par l'employeur, le préjudice en résultant pour le salarié doit être réparé par l'allocation de la somme de 2 000 euros à titre de dommages-intérêts.

Le jugement déféré est donc infirmé en son rejet de ce chef de demande »

1/ ALORS QUE seules importent les fonctions réellement exercées par le salarié pour déterminer l'étendue de ses attributions et responsabilités ; qu'en retenant que le titre de « directeur commercial » lui avait été attribué dans des interviews données à la presse, sur ses cartes de visite et sur une procuration qui lui avait été donnée pour représenter la société dans le cadre d'appel d'offres, et qu'il apparaissait sur un organigramme du 2 septembre 2014 au-dessus des pôles Public/Privé, Energie, Automobile et Marketing, pour en déduire que M. [M] avait été rétrogradé au mois de mars 2015 lors de l'aménagement de ses fonctions par la nouvelle direction lui ayant confié la direction de l'agence secteur privé, la cour d'appel, qui s'est fondée sur des motifs impropres à caractériser que le salarié exerçait réellement des fonctions de directeur commercial ayant en charge les pôles Public/Privé, Energie, Automobile et Marketing avant mars 2015, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 1121-1 du code du travail ;

2/ ALORS QUE le changement de fonctions ne caractérise pas une modification du contrat de travail s'il n'entraîne pas une diminution des responsabilités du salarié ni l'accomplissement de tâches inférieures à sa qualification ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que l'aménagement des fonctions de M. [M], résultant de la scission du pôle Public & Privé lui confiant la direction de l'agence du secteur privé, s'accompagnait d'une importante mission stratégique de développement des comptes privés (arrêt p 5, § 8-9 ; p 6, § 1er) ; que la cour d'appel a également constaté que la société avait accédé à la demande du salarié de lui restituer le titre de « directeur commercial » (arrêt p 5, § 5) ; qu'il était par ailleurs acquis aux débats que M. [M] avait conservé la même classification et le même niveau hiérarchique de N-2 du directeur général ; qu'en jugeant qu'il avait été rétrogradé, après avoir seulement constaté que le salarié n'était plus en charge des comptes publics, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé qu'en l'état de la nouvelle mission de développement des comptes privés qui lui était confiée, le niveau de ses responsabilités avait diminué ni que ses nouvelles attributions ne correspondaient pas à sa qualification, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 1121-1 du code du travail ;

3/ ALORS QUE sauf clause contractuelle conditionnant la modification des objectifs annuels à l'accord préalable du salarié, la part variable de la rémunération peut être déterminée en fonction d'objectifs définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, dès lors qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice ; qu'en retenant que la diminution de l'objectif de marge collective et l'augmentation corrélative de l'objectif de marge personnelle dans le plan de commissionnement 2015 avait entraîné une baisse de la rémunération variable du salarié en 2015 et une modification de la structure de sa rémunération, sans caractériser que la part respective de ces objectifs était fixée contractuellement ou que sa modification était subordonnée à l'accord du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 1121-1 du code du travail ;

4/ ALORS QU' il résulte des propres constatations de l'arrêt que la rémunération variable de M. [M] avait déjà connu des fluctuations à la baisse entre 2012 et 2013, passant de 56 782,54 euros à 39 771,93 euros (arrêt p 6, dernier §, p 7 § 1er) ;

que la Cour d'appel a également relevé que le salarié avait fait l'objet d'un arrêt de travail durable à compter du 5 septembre 2015 et qu'il n'avait en conséquence pas perçu de commissions à compter de cette date (arrêt p 7, § 1er) ; que la société faisait en outre valoir que le plan de commissionnement 2015 modifiant la part respective des objectifs impartis au salarié, n'avait été mis en place que lors de son aménagement de fonctions, soit à compter du 2^{ème} trimestre 2015, le plan de commissionnement 2014 ayant continué à s'appliquer au premier trimestre 2015 (conclusions d'appel de l'exposante p 39) ; que dès lors, en se bornant à constater que le plan de commissionnement 2015 ayant accompagné l'aménagement des fonctions du salarié, avait modifié la part respective des objectifs qui lui étaient impartis pour en déduire qu'il était à l'origine de la baisse de rémunération variable du salarié sur l'année 2015, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L 1121-1 du code du travail :

5/ ALORS QUE les termes du litige sont fixés par les prétentions respectives des parties ; qu'en retenant, pour juger que l'employeur n'avait pas exécuté loyalement le contrat de travail, qu'il ne justifiait pas du caractère réaliste et réalisable des objectifs fixés dans le plan de commissionnement 2015 après avoir pourtant constaté que le salarié ne le contestait pas, la cour d'appel a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

6/ ALORS QU'il appartient au salarié qui invoque un manquement de l'employeur à son obligation d'exécuter loyalement le contrat de travail de l'établir ; qu'en retenant un tel manquement après avoir constaté que l'employeur ne justifiait pas du caractère réaliste et réalisable des objectifs impartis au salarié dans le plan de commissionnement 2015, la cour d'appel a violé l'article 1353 du code civil.

SECOND MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société CFI à verser à M. [M] la somme de 82 023,35 euros bruts à titre de rappel de salaire pour les années 2015 et 2016, en ce compris le rattrapage sollicité, outre une indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile

AUX MOTIFS QUE « Sur le rappel de salaire

Compte tenu des développements qui précèdent sur la modification de la rémunération de M. [M], il est justifié d'allouer à ce dernier la somme totale de 82 023,35 euros à titre de rappel de salaire pour les années 2015 et 2016, en ce compris le rattrapage sollicité, en retenant :

- qu'il a perçu, en 2014, un salaire brut annuel de 111 130,82 euros entre février 2014 et janvier 2015, ce, sans exclure la somme de 27 722 euros, qui n'apparaît pas, sur le bulletin de paie de février 2014, comme une gratification exceptionnelle, aucune pièce objective ne confirmant cette qualification, étant observé que l'intimée fait état de cette somme de 27 722 euros ainsi que de la somme de 27 728 euros dans ses écritures et qu'elle vise un "état des commissions de 2014" dans lequel il est fait mention de la somme de 27 727 euros, le tout pour exprimer ladite gratification, ce qui interroge sur son montant exact, - qu'il a perçu, en 2015, un salaire brut annuel de 54 022,47 euros entre février 2015 et janvier 2016 et des indemnités journalières pour la somme de 6 891,94 euros sur la même période, en raison de ses absences pour cause de maladie,
- qu'il a perçu, en 2016, un salaire brut annuel de 54 241,40 euros en 2016 entre février 2016 et janvier 2017 et des indemnités journalières pour la somme de 3 914,60 euros sur la même période, en raison de ses absences pour cause de maladie,
- ainsi qu'un aléa sur la réalisation des objectifs assignés, étant relevé, comme le fait l'intimée, que le salarié n'avait pas de droit acquis en la matière.

Le jugement déféré est donc infirmé sur le quantum octroyé de ce chef »

1/ ALORS QUE les termes du litige sont fixés par les prétentions respectives des parties ; qu'en l'espèce, pour calculer le rappel de salaire qu'il estimait lui être dû au titre des années 2015 et 2016, M. [M] soutenait qu'il avait perçu en 2014 une rémunération brute globale de 98 652, 44 euros (ses conclusions d'appel p 23) ; qu'en retenant qu'il avait perçu en 2014 la somme totale de 111 130, 82 euros, la cour d'appel a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

2/ ALORS QUE les termes du litige sont fixés par les prétentions respectives des parties ; qu'en l'espèce, pour calculer le rappel de salaire qu'il estimait lui être dû au titre des années 2015 et 2016, M. [M] soutenait qu'il avait perçu en 2015 une rémunération brute globale de 73 973, 26 euros (ses conclusions d'appel p 23) ; qu'en retenant qu'il avait perçu en 2015

la somme totale de 54 022, 47 euros, la cour d'appel a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

3/ ALORS QUE les termes du litige sont fixés par les prétentions respectives des parties ; que M. [M] sollicitait la confirmation du jugement entrepris lui ayant alloué la somme de 70 856, 54 euros à titre de rappel de salaires sur les années 2015-2016 (ses conclusions d'appel p 28 et 32) ; qu'en lui accordant de ce chef un rappel de salaire de 82 023, 35 euros, la cour d'appel a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

4/ ALORS QUE tout jugement doit être motivé ; que le salarié sollicitait en plus de la confirmation du jugement entrepris lui ayant alloué la somme de 70 856, 54 euros à titre de rappel de salaires 2015-2016, une somme de 25 505, 76 euros « au titre du rattrapage de salaire eu égard au maintien de salaire fixé à 8 221, 04 euros par le conseil des prud'hommes de Bobigny et ce de manière rétroactive à compter de juin 2016 et en tenant compte également de l'impact à venir sur le montant de la pension de retraite » (ses conclusions d'appel p 28) ; qu'en condamnant la société à verser au salarié un rappel de salaire de 82 023, 35 euros « en ce compris le rattrapage sollicité », sans s'expliquer sur ce à quoi correspondait ce rattrapage à compter de juin 2016 qui venait s'ajouter au rappel de salaire alloué au titre des années 2015 et 2016, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Décision attaquée

Cour d'appel de paris
3 juillet 2019 (n°17/08610)

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 11-05-2022
- Cour d'appel de Paris 03-07-2019