

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 15 janvier 2014

N° de pourvoi: 12-19.472

ECLI:FR:CCASS:2014:SO00072

Publié au bulletin

Cassation partielle sans renvoi

M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Richard, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

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 par la société Laser Symag en qualité d'ingénieur commercial et consultant, par contrat à durée indéterminée du 10 septembre 2001 puis a été recruté en qualité de directeur général de la société Symag international, devenue la société Laser Symag Polska par contrat du 15 mars 2002 ; qu'il a été licencié par la société Laser Symag, le 14 mars 2007, pour fautes graves commises dans le cadre de son activité d'ingénieur commercial, et le 2 avril 2007 pour des motifs similaires dans le cadre de son poste de directeur général de la société Symag Polska; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses sommes ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

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 ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié qui est recevable :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement d'une certaine somme à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires, alors, selon le moyen, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; qu'en déboutant M. X... de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, motif pris de ce que les attestations qu'il avait versées aux débats étaient insuffisamment probantes, bien que ces attestations aient suffi à étayer la demande de M. X..., la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail ;

Mais attendu qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ;

Et attendu que la cour d'appel n'a pas inversé la charge de la preuve en retenant souverainement que la demande du salarié n'était pas étayée en l'espèce ;
D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu les articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

Attendu, d'une part, que le montant de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence qui a pour objet d'indemniser le salarié tenu, après rupture du contrat de travail, d'une obligation limitant ses possibilités d'exercer un autre emploi, ne peut dépendre uniquement de la durée d'exécution du contrat ni son paiement intervenir avant la rupture et d'autre part, que le paiement pendant la période d'exécution du contrat de travail de la contrepartie financière prévue par une clause de non-concurrence nulle, qui s'analyse en un complément de salaire, n'est pas dénué de cause ;

Attendu que pour condamner le salarié à rembourser une certaine somme au titre de la clause de non-concurrence, l'arrêt retient qu'aucune cause de nullité n'affecte cette clause assortie d'une contrepartie financière sous la forme du versement d'une indemnité mensuelle et que l'employeur ayant renoncé à l'application de cette clause, il en résulte que le salarié n'a jamais été soumis à une obligation de non-concurrence ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la clause de non-concurrence qui prévoyait le versement d'une indemnité avant la rupture du contrat de travail était nulle et que l'employeur ne pouvait obtenir la restitution des sommes versées au titre d'une clause nulle, lesquelles constituaient un complément de salaire, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Vu l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne M. X... à payer à la société Laser Symag la somme de 19 818, 50 euros en remboursement des sommes versées au titre de la clause de non-concurrence, l'arrêt rendu le 15 mars 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Déboute la société Laser Symag de ce chef de demande ;

Condamne la société Laser Symag aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Laser Symag à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

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 quinze janvier deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Richard, avocat aux Conseils, pour M. X..., demandeur au pourvoi principal

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur Bohdan X... de sa demande tendant à voir condamner la Société Laser Symag à lui payer la somme de 109. 613, 28 euros à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, pour infirmation, Monsieur Bohdan X... soutient qu'il travaillait entre 10 et 11 heures par jour ; qu'il produit des témoignages en ce sens ; qu'en prenant pour base un temps moyen de 52 heures par semaine, il prétend avoir effectué 17 heures supplémentaires par semaine, soit conformément au droit polonais, 17 heures au taux majoré de 50 %, représentant, compte tenu de la prescription de trois ans prévue par le droit polonais, un total de 109. 613, 28 euros ; que, pour confirmation, la Société Laser Symag soutient que Monsieur Bohdan X... était seul à même de définir son temps de travail, conformément aux dispositions du droit polonais et, qu'en toute hypothèse, le

salarié effectuait les heures, non à sa demande, mais au titre de ses activités pour le compte de la Société Laser Symag INTERNATIONAL ; que Monsieur Bohdan X... ne fait valoir en cause d'appel aucun élément de fait ou de droit de nature à remettre en cause la décision rendue par les premiers juges au terme d'une analyse approfondie des faits et d'une exacte application du droit par des motifs pertinents que la Cour adopte ;
ET AUX MOTIFS ADOPTÉS QUE s'il résulte de l'article L 3171-4 du Code du travail que la preuve des heures supplémentaires effectuées n'incombe spécialement à aucune partie et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande ; qu'en l'espèce, à l'appui de sa demande, Monsieur Bohdan X... produit des attestations de salariés de la Société Symag INTERNATIONALE SARL devenue Laser Symag Polska qui font état de son travail d'une durée de 10 à 12 heures par jour ; que toutefois ces attestations ne font pas état de faits directement constatés, puisque cela supposerait que les salariés effectuent les mêmes horaires ; que Monsieur Bohdan X... sera en conséquence débouté de ce chef de demande ;
ALORS QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; qu'en déboutant Monsieur X... de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, motif pris de ce que les attestations qu'il avait versées aux débats étaient insuffisamment probantes, bien que ces attestations aient suffi à étayer la demande de Monsieur X..., la Cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé l'article L 3171-4 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir condamné Monsieur Bohdan X... à payer à la Société Laser Symag la somme de 19. 818, 50 euros en remboursement des sommes versées au titre de la clause de non-concurrence ;
AUX MOTIFS QUE pour infirmation, la Société Laser Symag soutient qu'elle a initialement prévu de lier le salarié par une clause de non-concurrence ; qu'à ce titre, elle a versé une indemnité compensatrice de 304, 90 euros tous les mois, soit un montant total de 19. 818, 50 euros sur les cinq ans et quatre mois d'ancienneté qu'il a comptés au sein de la société ; que lors de la notification du licenciement, le 15 mars 2007, l'employeur a déclaré renoncer à l'application de la clause de non-concurrence, de sorte qu'en renonçant de manière expresse au bénéfice de la clause de non-concurrence pendant l'exécution du contrat, elle est en droit de réclamer au salarié le remboursement des sommes versées indûment à ce titre ; que, pour confirmation, Monsieur Bohdan X... soutient que la Société Laser Symag ne peut se prévaloir de sa propre turpitude consistant à lui avoir fait signer une clause nulle ; que le contrat de travail en date du 10 septembre 2001 prévoit, en son article 11, une clause de non-concurrence ainsi rédigée :
« À l'expiration du présent contrat, quelle qu'en soit la cause et de quelque partie qu'elle émane, vous vous interdirez formellement pendant les six mois suivant la rupture du contrat de travail d'exercer directement ou indirectement sur le territoire de la France métropolitaine une activité concurrente.

Par activité concurrente, il faut entendre toute fonction relevant de la commercialisation, installation, formation et/ ou assistance de logiciels auprès d'une clientèle située sur le marché de Symag, sur tous produits similaires à ceux commercialisés ou supportés par Symag.

Toute violation de la présente clause de non-concurrence vous rendra automatiquement

redevable d'une pénalité fixée à six fois le montant de votre dernier salaire brut perçu et ce sans qu'il soit besoin d'une mise en demeure d'avoir à cesser l'activité concurrentielle. La société pourra également vous poursuivre en remboursement du préjudice pécuniaire et moral effectivement subi ainsi qu'éventuellement la société qui pourrait vous employer. La société se réserve cependant la faculté de vous libérer de cette clause à tout moment, par lettre recommandée avec accusé de réception. Vous êtes tenus d'informer vos autres employeurs éventuels de l'existence de la présente clause ».

qu'aucune cause de nullité n'affecte la clause de non-concurrence ci-dessus rappelée ; que cette clause a été assortie d'une contrepartie financière sous la forme du versement d'une indemnité mensuelle de montant de 304, 90 euros ; que lors de la notification du licenciement par lettre recommandée en date du 15 mars 2007, la société appelante a déclaré renoncer à l'application de la clause de non-concurrence figurant dans le contrat de travail et donner toute liberté aux salariés dans ses futures recherches d'emploi auprès de l'entreprise qui lui plaira et n'être soumis à aucune obligation de non-concurrence que ce soit ; qu'ainsi, Monsieur Bohdan X... n'a jamais été soumis à une obligation de non-concurrence ; que dès lors la Société Laser Symag est fondée à solliciter le remboursement des sommes versées par anticipation et indûment au titre de la clause de non-concurrence ; qu'il convient donc d'infirmer le jugement déféré sur ce chef de demande et de condamner Monsieur Bohdan X... à rembourser la somme de 19. 818, 50 euros ;

ALORS QU'une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives ; que la contrepartie financière de la clause de non-concurrence a pour objet d'indemniser le salarié qui, après rupture du contrat de travail, est tenu d'une obligation qui limite ses possibilités d'exercer un autre emploi ; que son montant ne peut dépendre uniquement de la durée d'exécution du contrat ni son paiement intervenir avant la rupture ; que le salarié, qui a été dispensé par son employeur de respecter la clause de non-concurrence, ne peut donc se voir réclamer le remboursement de la somme qui lui a été versée avant la rupture du contrat de travail, sous couvert d'indemnité de non-concurrence ; qu'en condamnant néanmoins Monsieur X... à payer à la Société Laser Symag, qui l'avait dispensé du respect de la clause de non-concurrence, la somme de 19. 818, 50 euros, qui lui avait été versée lors de l'exécution du contrat de travail, sous couvert d'indemnité de non-concurrence, la Cour d'appel a violé les articles L 1221-1 du Code du travail et 1134 du Code civil.

Moyen produit par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils, pour la société Laser Symag, demanderesse au pourvoi incident

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur X... par la Société Laser Symag était dépourvu de cause réelle et sérieuse, et d'AVOIR, en conséquence, condamné la société Laser Symag à lui payer les sommes de 12. 015 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 1. 201, 50 € à titre de congés payés afférents, 7. 231, 25 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et 32. 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE « la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié, qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis sans risque de compromettre les intérêts légitimes de l'employeur ; que c'est à l'employeur qui invoque la faute grave et s'est situé sur le terrain disciplinaire et à lui seul de rapporter la preuve des

faits allégués et de justifier qu'ils rendaient impossible la poursuite du contrat de travail de M. Bohdan X..., même pendant la durée du préavis ; considérant que les moyens soutenus par la SAS Laser Symag ne font que réitérer, sous une forme nouvelle, mais sans justification complémentaire utile, ceux dont les premiers juges ont connu et auxquels, se livrant à une exacte appréciation des faits de la cause et à une juste application des règles de droit s'y rapportant, ils ont répondu par des motifs pertinents et exacts que la cour adopte, sans qu'il soit nécessaire de suivre les parties dans le détail d'une discussion se situant au niveau d'une simple argumentation ; qu'il sera seulement souligné que la société appelante n'étant pas l'employeur de M. Bohdan X... en sa qualité de directeur général de la SARL Symag international devenue Laser Symag Polska, il n'était pas dans ses pouvoirs de licencier M. Bohdan X... ; qu'en conséquence, la lettre de licenciement en date du 2 avril 2007 ne permet pas d'examiner et de retenir un quelconque grief allégué dans ce courrier ; considérant, en conséquence, qu'il convient de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a dit le licenciement de M. Bohdan X... est dépourvu de cause réelle et sérieuse et a exactement fixé l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents, l'indemnité conventionnelle de licenciement et les dommages et intérêts alloués en réparation du préjudice subi sur le fondement de l'article L. 1235-3 du code du travail ; qu'il convient de le confirmer également en ce qu'il a ordonné le remboursement des allocations de chômage » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE « par contrat signé du 10 septembre 2001 entre Monsieur Bohdan X... et le directeur général de la société Laser Symag SA, il était confié un poste d'ingénieur commercial et consultant à Monsieur Bohdan X..., qui devait développer et créer la structure de Symag en Pologne, commercialiser le logiciel d'encaissement, des étiquettes électroniques de gondoles, prospecter et établir des offres de vente ; qu'il percevait un salaire de 21.000 francs pour 169 heures par mois et des commissions sur ses opérations commerciales ainsi qu'un pourcentage sur les autres affaires initialisées par l'ensemble de la force de vente sur le territoire polonais ; que le 15 mars 2002, il était signé un contrat entre Symag international SARL (filiale polonaise) et Monsieur Bohdan X... qui devenait directeur général de la société et chargé de la gestion d'activité courante de celle-ci ; que dans le cadre de ces fonctions, il était chargé de prendre les décisions ainsi que les mesures nécessaires du point de vue de l'activité exercée par la société ; que la société Laser Symag SA reconnaît, dans sa lettre du 15 mars 2007 que Monsieur Bohdan X... était titulaire de deux contrats de travail :- un contrat principal de droit français (poste d'ingénieur-commercial/ consultant),- un contrat complémentaire en Pologne dans le cadre de la société Symag international; que par un courrier en date du 15 mars 2007, Monsieur Bohdan X... était licencié de l'entreprise Laser Symag pour faute grave ; que la lettre de licenciement vise plusieurs griefs :- division par deux du chiffre d'affaire en Pologne, alors que Monsieur Bohdan X... n'était pas en mesure de proposer un plan d'action pour redresser la situation,- absence de reporting sur l'embauche de personnel commercial,- remises en cause du produit devant les responsables de la société, et plus généralement remise en cause des positions stratégiques prises sur le plan commercial ; que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'il incombe à l'employeur qui allègue une telle faute d'en rapporter la preuve ; qu'à l'appui des griefs relevés à l'encontre de Monsieur Bohdan X..., la société Laser Symag SA produit les comptes 2006 de la société Symag international SARL ; que les recettes provenant des ventes de produits et services diminuaient effectivement de moitié entre 2005 et 2006 ; que l'analyse de la baisse du chiffre d'affaire met en avant le manque d'offres de projets pour des produits NCR pour clients importants et la nécessité de mieux adapter l'offre d'encaissement au monde polonais ; que des actions ont cependant été entreprises en vue de diffuser les produits

NCR, d'assurer la promotion d'un logiciel d'animation commerciale sur les points de vente et la vente de programmes pour les petits réseaux de distribution ; que l'équipe de vente a été renforcée par l'embauche d'un commercial supplémentaire ; qu'il ne résulte pas de ces éléments la démonstration d'une faute de Monsieur Bohdan X... ayant abouti à ces résultats ; mais que le défendeur fait grief à Monsieur Bohdan X... d'avoir embauché un commercial sans en référer à la direction de Laser Symag SA ; que les remarques qui lui étaient faites au sujet des faibles résultats de l'équipe actuelle ne l'autorisait pas à embaucher un commercial supplémentaire mais supposait au contraire qu'il fournisse un plan d'action ; qu'il résulte toutefois d'un courriel de Fabien Y..., responsable de l'ensemble de l'activité internationale de la société Laser Symag SA à Monsieur Bohdan X... en date du 30 novembre 2006, qu'il lui demandait de le laisser seul s'occuper de la partie commerciale et de l'aider à motiver les commerciaux et à être plus positif ; que le défendeur avait en conséquence privé Monsieur Bohdan X... de toute possibilité d'action et reprenait la gestion commerciale de ses produits dès novembre 2006, de sorte qu'il ne pouvait lui être reproché une inertie ultérieure ; qu'il ne saurait non plus lui être fait reproche d'une inertie que les termes du rapport d'analyse des comptes de l'année 2006 démentent, puisque des solutions étaient trouvées pour maintenir la société en activité ; que sur le point de la gestion commerciale, la société Laser Symag SA échoue également à démontrer la faute grave de Monsieur Bohdan X... ; enfin, que les pièces du dossier ne permettent pas de vérifier la remise en cause du produit, ni la remise en cause des positions stratégiques prises sur le plan commercial, sur ces points également la faute grave de Monsieur Bohdan X... n'est pas caractérisée ; que la production d'attestations de salariés de la société Symag international SARL, devenue Laser Symag Polska sur le comportement de Monsieur Bohdan X... avec le personnel est inutile à établir les fautes graves visées à la lettre de licenciement ; qu'à défaut pour la société Laser Symag SA de démontrer la faute grave de Monsieur Bohdan X..., il y a lieu de déclarer sans cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé à son encontre le 15 mars 2007 ; que la société Laser Symag SA n'étant pas l'employeur de Monsieur Bohdan X... en sa qualité de directeur général de la société Symag INTERNATIONALE SARL devenue Laser Symag Polska, il n'était pas dans ses pouvoirs de licencier Monsieur Bohdan X... de ses fonctions ; que la lettre en date du 2 avril 2007 vise, sans que la société en justifie plus avant, l'incapacité de Monsieur Bohdan X... à faire face à la baisse du chiffre d'affaire, sa méconnaissance des dossiers, le défaut d'information de sa hiérarchie des recrutements ; qu'il convient en conséquence de déclarer le licenciement en date du 2 avril 2007 sans cause réelle et sérieuse » ;

ALORS, D'UNE PART, QUE la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, reprochait à Monsieur X..., en présence d'une très nette dégradation des résultats de l'entreprise au cours de l'année 2006, de n'avoir établi aucun plan d'action pour remédier à la situation en dépit de demandes expresses de sa hiérarchie ; qu'en se bornant à retenir que Monsieur X... n'était pas responsable de la baisse des résultats, sans rechercher, comme elle y était invitée, si ce dernier avait bien procédé à l'élaboration d'un plan d'action pour enrayer cette baisse de résultats, ce que l'entreprise était en droit d'attendre au regard de son niveau de responsabilité, la cour d'appel s'est prononcée par des motifs inopérants et a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1232-6 et L. 1234-1 du Code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, reprochait à Monsieur X... d'avoir embauché du personnel sans en informer sa hiérarchie, cependant que ces embauches n'étaient pas nécessaires et même préjudiciables à l'entreprise qui rencontrait de graves difficultés économiques à cette époque ; qu'en s'abstenant d'examiner ce grief, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 15 mars 2012