Le : 26/03/2015

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 11 mars 2015

N° de pourvoi: 13-22257

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00418

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Gadiou et Chevallier, SCP Potier de La Varde et Buk-Lament, 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 Delta en qualité de responsable technico-commercial, à compter du 2 novembre 2000 ; que l'employeur a libéré le salarié de son obligation de non-concurrence par lettre du 7 avril 2010 ; que l'intéressé, licencié le 28 juin 2010, a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur les premier et deuxième moyens du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le moyen unique du pourvoi incident du salarié :

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

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement d'une somme à titre d'indemnité de non-concurrence, l'arrêt après avoir constaté que les parties étaient convenues d'une clause de non-concurrence pendant un délai d'un an à compter de la rupture du contrat de

travail, renouvelable une fois, aux termes de laquelle l'entreprise pouvait lever ou réduire l'interdiction de concurrence, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et au plus tard dans les huit jours suivant la notification de rupture du contrat de travail, retient qu'il résulte des termes clairs de cette stipulation contractuelle que l'employeur pouvait renoncer au bénéfice de la clause de non-concurrence, à la seule condition que cette renonciation soit notifiée au salarié avant l'expiration d'un délai de huit jours à compter de la notification de la rupture, que le salarié est mal fondé à soutenir que l'employeur ne pouvait y renoncer avant cette notification ;

Attendu cependant que la clause de non-concurrence, dont la validité est subordonnée à l'existence d'une contrepartie financière, est stipulée dans l'intérêt de chacune des parties au contrat de travail, de sorte que l'employeur ne peut, sauf stipulation contraire, renoncer unilatéralement à cette clause, au cours de l'exécution de cette convention ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la clause de non-concurrence fixait un délai de renonciation à compter de la rupture du contrat de travail et qu'elle constatait que la renonciation par l'employeur au bénéfice de cette clause était intervenue au cours de l'exécution dudit contrat, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le troisième moyen du pourvoi principal de l'employeur :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne l'employeur au paiement d'une somme de 12 240 euros à titre d'indemnité de non-concurrence, l'arrêt rendu le 27 juin 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Metz ;

Condamne la société Delta aux dépens ;

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

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 onze mars deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Gadiou et Chevallier, avocat aux Conseils, pour la société Delta.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit le licenciement de M. X... dépourvu de cause réelle et sérieuse et d'AVOIR condamné la Société DELTA à paiement d'une indemnité de 40.000 € par application de l'article L.1235-3 du code du travail, outre le remboursement par la Société DELTA à Pôle Emploi des indemnités de chômage versées à M. X... durant six mois ;

AUX MOTIFS QUE, sur le licenciement, que par lettre du 28 juin 2010, la Société DELTA a licencié Jean-Luc X... en lui reprochant un manque d'activité commerciale, une opposition à ses supérieurs hiérarchiques et la recherche permanente du conflit, ainsi que des arrêts de travail répétés perturbant l'organisation de la société ; qu'en ce qui concerne l'insuffisance professionnelle reprochée à Jean-Luc X... les résultats de celui-ci ne traduisent par eux-mêmes aucune insuffisance d'activité ; qu'il ressort au contraire des pièces de la Société DELTA que ceux-ci ont connu une évolution comparable au chiffre d'affaires de l'entreprise, tous secteurs confondus, avec une croissance constante de 2004 à 2008, suivie d'une baisse importante en 2009 ; que le seul élément précis invoqué par la Société DELTA pour caractériser l'insuffisance de l'activité commerciale de Jean-Luc X... est le nombre de visites aux clients, lequel se serait élevé à 40 seulement au cours des douze mois précédant la rupture ; que la Société DELTA ne précise cependant pas quel serait le nombre annuel normal de ces visites compte tenu de l'activité de l'entreprise, et ne fournit aucun élément permettant de connaître le nombre de visites effectuées par les autres commerciaux ; qu'il ressort en revanche des explications de Jean-Luc X..., non contredites par l'employeur, que le nombre annuel de visites s'était élevé à 68 en 2004, 72 en 2005, 58 en 2006, 49 en 2007, 86 en 2008 et 89 en 2009 ; que compte tenu de ces éléments, 40 visites effectuées en douze mois, alors que Jean-Luc X... a été absent pour maladie durant un total de 110 jours ouvrés, soit la moitié de son temps de travail, ne permettent pas d'établir l'insuffisance d'activité alléguée ; que l'insuffisance professionnelle reprochée à Jean-Luc X... ne constitue donc pas un motif réel et sérieux de licenciement ; que la mésentente entre un salarié et ses supérieurs hiérarchiques peut constituer un motif de licenciement lorsqu'il existe des faits objectifs permettant d'imputer celle-ci au salarié ; qu'il ressort en l'espèce des attestations produites par Jean-Luc X... que le comportement professionnel de celui-ci n'est pas à l'origine de cette mésentente ; que l'employeur a au contraire directement contribué à l'apparition de tensions avec son salarié, en lui reprochant de manière fallacieuse une insuffisance d'activité dès la fin de l'année 2008, alors même que Jean-Luc X... avait obtenu de très bons résultats au cours de l'exercice écoulé, en réorganisant son activité de manière autoritaire et sans concertation avec celui-ci et en lui notifiant un avertissement en l'absence de toute faute disciplinaire ; que l'attestation de Bénali Y..., qui est directement à l'origine de la dégradation de la relation professionnelle avec Jean-Luc X..., ne rapporte aucun élément de fait précis et circonstancié permettant de caractériser un comportement fautif de celui-ci ; que l'affirmation de Bénali Y... selon laquelle Jean-Luc X... aurait rendu le dialogue difficile « à partir de septembre 2009 », est démentie par les attestations des autres salariés ainsi que par la chronologie des faits, l'avertissement injustifié étant antérieur de six mois à la date indiquée ; que le grief tiré d'une opposition de Jean-Luc X... à son supérieur hiérarchique, Bénali Y..., d'une recherche permanente de conflit et de l'impossibilité d'établir un dialogue, ne peut donc constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que les absences pour maladie d'un salarié peuvent constituer une

cause de licenciement seulement lorsque ces absences entraînent une désorganisation de l'entreprise et justifient le remplacement à bref délai du salarié absent ; qu'en l'espèce la Société DELTA, qui se contente d'invoquer le nombre de jours d'arrêt de travail, n'apporte aucun élément démontrant une quelconque désorganisation de l'entreprise qui en serait résulté ; qu'en outre la Société DELTA, qui a dispensé Jean-Luc X... d'exécuter le préavis, a recruté un ingénieur technico-commercial à compter du 3 janvier 2011 seulement, soit plus de six mois après la cessation d'activité de Jean-Luc X... ; que les arrêts de travail pour maladie de Jean-Luc X... ne constituaient donc pas une cause sérieuse de licenciement ; que conformément à l'article L. 1235-3 du Code du travail, si le licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, à défaut de réintégration du salarié, le juge lui alloue une indemnité, à la charge de l'employeur, laquelle ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ; que compte tenu de la durée de la relation de travail, soit dix années, de l'âge de Jean-Luc X... à la date du licenciement, et des circonstances de la rupture, le préjudice subi par Jean-Luc X... sera réparé par une indemnité de 40 000 euros ;

ALORS QUE, DUNE PART, dans ses écritures délaissées (conclusions récapitulatives d'appel, p. 13, 3ème paragraphe), la Société DELTA expliquait que si entre l'année 2007 et le mois de septembre 2010, date du départ de M. X... de l'entreprise, le chiffre d'affaires des zones dont il était en charge avait chuté de 57%, six mois après son départ et la reprise en mains de ses secteurs par le directeur commercial et le nouveau responsable technico-commercial, ces secteurs étaient en progression de 44% ; qu'en se bornant à affirmer que les résultats de M. X... ne traduisent par eux-mêmes aucune insuffisance professionnelle, sans répondre à ce moyen péremptoire qui était de nature, par comparaison avec les résultats obtenus peu après le départ du salarié, à établir cette insuffisance, la Cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS QUE, D'AUTRE PART, le juge est tenu d'examiner l'ensemble des motifs figurant dans la lettre de licenciement ; qu'au titre du grief de recherche permanente de conflit, la lettre de licenciement du 28 juin 2010 mentionnait « Pour vous encourager dans votre travail, nous vous avons proposé un coaching auprès de la Société ALSA COACHING & CONSEIL qui a refusé de poursuivre sa mission car celle-ci ne lui paraissait pas adaptée au regard de votre attitude et de votre approche procédurale de la relation de travail » ; qu'en examinant le grief d'une recherche permanente de conflit à l'égard de son seul supérieur hiérarchique, la Cour d'appel a violé l'article L.1232-6 du code du travail ;

ALORS, ENFIN, QUE les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en omettant d'examiner l'attestation de M. Z..., responsable administratif et financier de la Société DELTA, et les courriers de la Société ALSA COACHING & CONSEIL, régulièrement communiqués aux débats par la Société DELTA aux fins d'établir le grief tiré d'une recherche permanente de conflit et d'un refus délibéré de toute collaboration avec quiconque (cf. bordereau de communication de pièces, n° 2, 17 et 21), la Cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 455 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la Société DELTA à verser à M. X... un complément de prime de résultat d'un montant de 2.500 €, outre 250 € au titre des congés payés, outre la délivrance d'un bulletin de paie mentionnant ces sommes ;

AUX MOTIFS QUE, sur la prime annuelle, que lors de la conclusion du contrat de travail, les parties étaient convenues que le salarié percevrait, en plus de son salaire sur 13 mois, une prime annuelle variant en fonction du chiffre d'affaires réalisé « de 08 novembre 2013 à 50 000 francs (pour un chiffre d'affaires produits réalisé de - 15 % du budget à + 15 % du budget) » ; que l'objectif imparti pour l'exercice 2007-2008 a été dépassé par Jean-Luc X..., et que celui-ci soutient donc à tort que cet objectif était irréalisable ; que le montant de la prime versée en 2008, soit 5 253 euros, est en adéquation avec les prévisions contractuelles ; que pour 2008-2009 la Société DELTA a fixé à Jean-Luc X... un objectif légèrement inférieur aux résultats de l'exercice précédent ; que Jean-Luc X... n'apporte aucun élément démontrant que cet objectif était manifestement irréalisable compte tenu des données économiques de l'époque, et ne justifie d'ailleurs pas avoir protesté lors de la fixation de cet objectif ; que le chiffre d'affaires réalisé a été inférieur aux deux tiers de l'objectif ; que la Société DELTA pouvait donc, sans violer son engagement contractuel, ne pas allouer de prime de résultat à Jean-Luc X... pour l'exercice 2008-2009 ; que pour l'exercice 2009-2010, la Société DELTA a fixé à Jean-Luc X... un objectif en hausse de 15 % par rapport aux résultats de l'exercice antérieur, malgré le désaccord du salarié sur les perspectives de croissance ; que la Société DELTA ne justifie pas d'éléments objectifs lui ayant permis d'espérer une telle croissance du chiffre d'affaires dans les secteurs attribués à Jean-Luc X... ; que la progression du chiffre d'affaires de l'entreprise entre les deux exercices, inférieure à 10 % au total et même inférieure à 5 % dans la zone géographique où Jean-Luc X... exerçait son activité, conforte les éléments versés aux débats par le salarié démontrant qu'aucune reprise n'était attendue au cours de l'exercice 2009-2010 ; que Jean-Luc X..., qui soutient à juste titre que l'objectif pour l'exercice 2009-2010 était irréalisable, est fondé à demander un complément de prime de résultat pour cette période ; qu'il y a lieu de lui allouer une somme de 2 500 euros à ce titre, outre 250 euros à titre de complément d'indemnité de congés payés ;

ALORS QUE la Cour d'appel a expressément relevé que les objectifs fixés par la Société DELTA au titre des années 2007/2008 et 2008/2009, respectivement d'un montant de 1.080.000 € et de 1.085.000 €, étaient réalisables ; qu'en relevant, pour dire que l'objectif de l'exercice 2009/2010 fixé à 755.000 €, soit très nettement inférieur à celui fixé les années précédentes, était irréalisable, qu'il était en hausse de 15% par rapport aux résultats obtenus l'année précédente, la Cour d'appel, qui a statué par une motivation inopérante à l'établir, a privé sa décision de motif au regard des articles 1134 du code civil et L.1221-1 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la Société DELTA à verser à M. X... une somme de 12.240 € à titre d'indemnité de non-concurrence, outre la délivrance d'un bulletin de paie mentionnant ces sommes ;

AUX MOTIFS QUE, sur l'indemnité de non-concurrence, que les parties étaient convenues d'une clause de non-concurrence par laquelle Jean-Luc X... s'interdisait d'exercer une activité concurrente de celle de la Société DELTA pendant un délai d'un an à compter de la rupture du contrat de travail, renouvelable une fois ; que conformément au dernier paragraphe de cette clause, l'entreprise pouvait lever ou réduire l'interdiction de concurrence, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et au plus tard dans les huit jours suivant la notification de rupture du contrat de travail ; qu'il résulte des termes clairs de cette stipulation contractuelle que l'employeur pouvait renoncer au bénéfice de la clause de non-concurrence, à la seule condition que cette renonciation soit notifiée au salarié avant l'expiration d'un délai de huit jours à compter de la notification de la rupture ; que Jean-Luc X... est donc mal fondé à soutenir que la Société DELTA ne pouvait y renoncer avant cette notification ; que la Société DELTA a dès lors libéré valablement Jean-Luc X... de son obligation de non-concurrence par lettre du 7 avril 2010 ; que conformément à l'article 75a du code de commerce local, le patron peut, avant la fin du contrat de louage de services, renoncer à la convention prohibitive de concurrence par une déclaration écrite, qu'il est alors libéré de l'obligation de payer une indemnité après l'expiration d'une année depuis la date de cette déclaration ; que la Société DELTA n'a donc pas été libérée de son obligation au paiement de l'indemnité avant le 7 avril 2011, et qu'elle est dès lors mal fondée à contester la demande de Jean-Luc X... à ce titre ; qu'en revanche celui-ci est mal fondé à demander le paiement de cette indemnité au-delà des prévisions du code de commerce local ; que la Société DELTA sera en conséquence condamnée à payer à Jean-Luc X... une indemnité de non-concurrence d'un montant de 12 240 euros ;

ALORS QUE, D'UNE PART, en faisant application du droit local pour condamner la Société DELTA à paiement d'une indemnité de concurrence cependant que le contrat de travail de M. X... ne s'y référait aucunement et visait expressément, dans ses stipulations relatives à la contrepartie à la clause de non-concurrence, la convention collective de la métallurgie qui elle-même se reporte aux dispositions du code du travail, la Cour d'appel a violé les article 1134 du code civil et L.1211-1 du code du travail ;

ALORS QUE, D'AUTRE PART, en toute hypothèse, en vertu du droit local alsacien, l'employeur n'est tenu de verser une contrepartie pécuniaire à la clause de non-concurrence dénoncée qu'aux commis commerciaux ; qu'en faisant application de cette législation à M. X... sans justifier de ses fonctions réelles, la Cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 76 a du code de commerce local ;

ALORS, ENFIN, QU'en condamnant la Société DELTA à paiement d'une somme de 12.240 € à titre d'indemnité de non-concurrence sans s'expliquer sur ce calcul, la Cour d'appel, qui n'a pas mis la Cour de cassation en mesure de s'assurer de ce que l'employeur a été condamné à verser une indemnité représentant la moitié de sa rémunération habituelle, a privé sa décision de toute motivation au regard de l'article 74 du code de commerce local. Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Potier de La Varde et Buk-Lament, avocat aux Conseils pour M. X....

M. X... fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir limité la condamnation de la société Delta à lui verser la somme de 12.240 euros au titre de l'indemnité de non-concurrence ;

AUX MOTIFS QUE les parties étaient convenues d'une clause de non-concurrence par laquelle M. X... s'interdisait d'exercer une activité concurrente de celle de la société Delta pendant un délai d'un an à compter de la rupture du contrat de travail, renouvelable une fois ; que conformément au dernier paragraphe de cette clause, l'entreprise pouvait lever ou réduire l'interdiction de concurrence, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et au plus tard dans les huit jours suivant la notification de rupture du contrat de travail ; qu'il résulte des termes clairs de cette stipulation contractuelle que l'employeur pouvait renoncer au bénéfice de la clause de non-concurrence, à la seule condition que cette renonciation soit notifiée au salarié avant l'expiration d'un délai de huit jours à compter de la notification de la rupture ; que M. X... est donc mal fondé à soutenir que la société Delta ne pouvait y renoncer avant cette notification ; que la société Delta a dès lors libéré valablement M. X... de son obligation de non-concurrence par lettre du 7 avril 2010 ;

ALORS QUE conformément à l'article 28 de la Convention collective nationale de la métallurgie ingénieurs et cadres du 13 mars 1972, l'article 6, alinéa 4, du contrat de travail signé le 2 novembre 2000 par les parties, prévoit que « l'interdiction de concurrence peut être levée ou réduite par l'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard dans les huit jours suivant la notification de rupture du contrat de travail » ; que la cour d'appel qui, bien qu'elle ait précisé que les termes clairs de cette stipulation contractuelle accordaient à l'employeur un délai de huit jours, à compter de la notification de la rupture du contrat, pour renoncer au bénéfice de la clause de non-concurrence et que M. X... avait été licencié par lettre du 28 juin 2010, a énoncé que la société Delta avait valablement libéré le salarié de son obligation de non-concurrence par lettre du 7 avril 2010, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations desquelles il résultait que la levée par l'employeur de la clause de non-concurrence le 7 avril 2010 avait été faite plus de deux mois avant la notification de la rupture du contrat de travail intervenue le 28 juin 2010, violant ainsi les articles 6 du contrat de travail et 28 de la Convention collective nationale de la métallurgie ingénieurs et cadres du 13 mars 1972, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Colmar , du 27 juin 2013