

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 22 mai 2019

N° de pourvoi: 17-31.517

ECLI:FR:CCASS:2019:SO00826

Publié au bulletin

Cassation partielle

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

SCP Le Bret-Desaché, SCP Marc Lévis, 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. O... a été engagé le 1er octobre 2008 par la société Fidal en qualité d'avocat salarié moyennant une rémunération incluant les congés payés ; qu'après avoir démissionné courant décembre 2013, il a quitté les effectifs de l'entreprise le 17 mars 2014 ; qu'il a saisi le bâtonnier de son ordre de demandes en paiement à titre d'indemnité compensatrice de congés payés, de bonus et de prime d'objectif ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de bonus, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments détenus par l'employeur, celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire, de telle sorte qu'en déboutant le salarié de sa demande au titre des bonus au motif que c'était à lui d'établir les faits qui justifiait cette prétention, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et violé l'article 1315 du code civil dans sa rédaction alors applicable ;

2°/ que le calcul de la rémunération variable d'un salarié doit reposer sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur et qu'il appartient à l'employeur de

verser aux débats les éléments de comptabilité officiels permettant de déterminer objectivement le montant de la créance due au salarié, de sorte qu'en se déterminant au regard de simples tableaux informatiques établis unilatéralement par l'employeur et ne présentant aucun caractère officiel, la cour d'appel a rendu le procès inéquitable en violation de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur justifiait de ce qu'il subsistait des honoraires facturés mais non encaissés en produisant un tableau des créances douteuses sur lequel figuraient le nom du salarié, les numéros, montants et dates des factures impayées ainsi que les noms des clients, et que l'intéressé n'apportait pas de preuve contraire, a, sans inverser la charge de la preuve ni méconnaître le droit au procès équitable garanti par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de prime d'objectif, alors, selon le moyen, que lorsque le contrat de travail prévoit le principe d'une rémunération variable calculée en fonction de la réalisation d'objectifs annuels, l'absence de précision par l'employeur des objectifs à réaliser au cours de la période de référence ainsi que des conditions de calcul vérifiables, rend cette rémunération variable entièrement exigible ; qu'en l'espèce, ayant constaté l'absence d'objectif pour l'exercice 2013/2014, la cour d'appel ne pouvait faire dépendre la rémunération variable du salarié des objectifs de l'année précédente ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du code civil dans sa rédaction alors applicable et L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté, par motifs propres et adoptés, qu'il n'était pas contesté que les objectifs étaient fixés chaque année par l'employeur à la fin de l'année civile et que le salarié avait démissionné avant cette date en décembre 2013, de sorte qu'il y avait lieu de se référer aux objectifs fixés pour l'exercice précédent, a légalement justifié sa décision ;

Mais sur le premier moyen :

Vu les articles L. 3141-22 et L. 3141-26 du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige, interprétés à la lumière de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 ;

Attendu que s'il est possible d'inclure l'indemnité de congés payés dans la rémunération forfaitaire lorsque des conditions particulières le justifient, cette inclusion doit résulter d'une clause contractuelle transparente et compréhensible, ce qui suppose que soit clairement distinguée la part de rémunération qui correspond au travail, de celle qui

correspond aux congés, et que soit précisée l'imputation de ces sommes sur un congé déterminé, devant être effectivement pris ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande d'indemnité compensatrice de congés payés, l'arrêt retient qu'aux termes de l'article 5 des conditions générales du contrat liant les parties, la rémunération a un caractère global et inclut la rémunération de la totalité des congés payés afférents à la période de référence légale, qu'aux termes de l'article 1 des conditions particulières du contrat, la rémunération annuelle est composée d'une partie fixe d'un montant annuel de 70 200 euros bruts, indemnité de congés payés de la période de référence incluse, qu'à défaut d'une clause plus favorable au salarié, l'indemnité de congés payés est égale, en vertu de l'article L. 3141-24 du code du travail, au dixième de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence qui est en l'espèce l'exercice 2013-2014 jusqu'au départ du salarié, que les dispositions du contrat de travail liant les parties concernant les congés payés sont claires, expresses et compréhensibles par le salarié, que les clauses susvisées concernant les congés payés apparaissent donc valables, que l'employeur produit le guide du calcul des congés payés en cas de départ en cours d'exercice, que dans le bulletin de salaire du 1er mars 2014 au 17 mars 2014, date à laquelle le salarié a quitté l'entreprise, figure une indemnité compensatrice de congés payés acquis de 3 600 euros et une rémunération brute de 7 453,33 euros, que dans le décompte de rémunération pour l'exercice 2013/2014, la rémunération brute est de 34 981 euros, que le salarié, qui conteste pas que les sommes susvisées ont été portées sur les documents cités, n'apporte pas non plus de preuve qu'elles seraient erronées, que le montant de l'indemnité de congés payés est supérieur à 10 % de la rémunération brute ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, qu'elle avait constaté que le contrat de travail, en ses conditions générales et particulières, se bornait à stipuler que la rémunération globale du salarié incluait les congés payés, ce dont il résultait que cette clause du contrat n'était ni transparente ni compréhensible, d'autre part, qu'il n'était pas contesté que, lors de la rupture, le salarié n'avait pas pris effectivement un reliquat de jours de congés payés, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. O... de sa demande d'indemnité compensatrice de congés payés, l'arrêt rendu le 24 octobre 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; 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 Nancy ;

Condamne la société Fidal aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Fidal à payer à M. O... 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 vingt-deux mai deux mille dix-neuf. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Le Bret-Desaché, avocat aux Conseils, pour M. O...

PREMIER MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté Monsieur O... de sa demande de congés payés à hauteur de 16.708,73 € ;

- AUX MOTIFS QUE « aux termes de l'article 5 des conditions générales du contrat liant les parties, la rémunération a un caractère global et couvre tous les aspects de l'exercice de son activité quel que soit le temps qui lui est consacré, elle inclut également la rémunération de la totalité des congés payés afférents à la période de référence légale ; qu'aux termes de l'article 1 des conditions particulières du contrat liant les parties, la rémunération annuelle est composée d'une partie fixe d'un montant annuel de 70 200 EUR bruts, indemnité de congés payés de la période de référence incluse ; que Monsieur O... soutient qu'une indemnité de congés payés doit être payée en sus de la rémunération du travail effectué et que l'article L.3141-26 du code du travail dispose que lorsque le contrat est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié une indemnité compensatrice de congés déterminée d'après les dispositions des articles L.3141-22 à L.3141-25 ; qu'il convient d'observer, qu'à défaut d'une clause plus favorable au salarié, l'indemnité de congés payés est égale, aux termes de l'article L.3141-24 du code du travail, au dixième de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence qui est en l'espèce l'exercice 2013-2014 jusqu'au départ de Monsieur O... ; que les dispositions du contrat de travail liant les parties concernant les congés payés sont cependant claires, expresse et compréhensibles par le salarié et aucun élément du dossier ne permet d'établir qu'il serait interdit de prévoir une rémunération incluant les congés payés, les clauses susvisées concernant les congés payés apparaissent donc valables ; qu'il est produit par la SELAS FIDAL le guide du calcul des congés payés en cas de départ en cours d'exercice ; que Monsieur O... a quitté l'entreprise le 17 mars 2014 ; que dans le bulletin de salaire du 1er mars 2014 au 17 mars 2014 figure une indemnité compensatrice de congés payés acquis de 3 600 EUR et une rémunération brute de 7 453,33 EUR ; que dans le décompte de rémunération pour l'exercice 2013/2014 la rémunération brute est de 34 981 EUR ; que Monsieur O... ne conteste pas que les sommes susvisées ont été portées sur les documents cités ; qu'il n'apporte pas non plus de preuve qu'elles seraient erronées ; que le montant de l'indemnité de congés payés est supérieur à 10% de la rémunération brute ; que Monsieur O... doit donc être débouté de sa demande formée au titre des congés payés et la décision entreprise sera infirmée sur ce point » ;

- ALORS, D'UNE PART, QUE si une clause ayant pour effet d'inclure les sommes dues au titre des congés dans la rémunération n'est pas illicite, c'est à la condition qu'elle soit transparente et compréhensible, ce qui suppose que soit clairement distingué la part de rémunération qui correspond au travail, de celle qui correspond aux congés, et que soit précisée l'imputation de ces sommes sur un congé déterminé, lequel doit être effectivement pris ; qu'en l'espèce, le contrat de travail se bornait à énoncer que la rémunération versée présentait un caractère global incluant la rémunération de la totalité des congés payés afférents à la période légale ; qu'en jugeant cependant cette clause valable, la Cour d'appel a violé les articles L.3141-1, L.3141-3, L.3141-22, L.3141-26 du code du travail, et l'article 7 de la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993 ;

- ALORS, D'AUTRE PART, QUE l'article 5 du contrat de travail qui liait M. O... à la société FIDAL indiquait que « La rémunération, dans toutes ses composantes, a un caractère global et couvre tous les aspects de l'exercice de son activité, quel que soit le temps qui lui est consacré ; elle inclut également la rémunération de la totalité des congés payés afférents à la période de référence légale » ; de sorte qu'en décidant que les dispositions de cette clause « concernant les congés payés sont cependant claires, expresses et compréhensibles », la Cour d'appel a dénaturé, en violation de l'article 1134 du code civil dans sa rédaction alors applicable, l'article 5 du contrat de travail ;

- ALORS, ENFIN, QUE seules des dispositions claires et compréhensibles du contrat de travail permettant de différencier la part de rémunération qui correspond au travail de celle qui correspond aux congés, autorisent l'employeur à incorporer le paiement des congés dans le salaire ; que dès lors en justifiant cette solution par les considérations selon lesquelles la société FIDAL avait produit le guide du calcul des congés payés en cas de départ en cours d'exercice, que dans le dernier bulletin de salaire du mois de mars 2014 figurait une indemnité de congés payés acquis de 3.600 € et une rémunération brute de 7.453 €, le décompte de sa rémunération brute pour l'exercice 2013/2014 était de 34.981 €, et que le salarié ne contestait pas le calcul de ces sommes et que le montant de l'indemnité de congés payés versée était supérieur à 10% de la rémunération brute, la cour d'appel a statué d'après des motifs inopérants en violation de l'article 455 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté Monsieur O... de sa demande de bonus à hauteur de 4.274 € et de 427,40 € à titre de congés payés afférents ;

- AUX MOTIFS QUE « Aux termes de l'article 2 des conditions particulières du contrat liant les parties la rémunération annuelle est composée d'une partie variable (bonus) dont le montant dépend de la réalisation d'objectifs liés à la performance du salarié selon des modalités fixées dans la fiche d'objectifs annuelle et dont le montant peut atteindre un maximum de 6 mois de salaire, indemnité de congés payés de la période de référence légale incluse, la présence dans l'effectif au 30 septembre de l'exercice considéré étant

requisse pour prétendre recevoir un bonus ; que l'article 22-2 des conditions générales dispose qu'à la date du départ effectif de l'avocat sont arrêtés les paramètres contractuels de sa rémunération, étant précisé que seuls les honoraires encaissés à cette même date, en ce incluses les créances récupérées antérieurement déduites, et après déduction des ajustements rendus nécessaires, notamment travaux restant à exécuter, participation d'autres intervenants, frais exposés pour le service de la clientèle et non récupérés sur celle-ci entrent dans le calcul de la rémunération variable ; que Monsieur O... soutient qu'il devait percevoir un bonus de 24 149 EUR sur l'exercice 2012-2013 conformément à un décompte du 6 novembre 2013 et qu'il lui reste dû un solde de 4 274 EUR sur cette somme, outre les congés payés afférents ; que c'est à celui qui invoque une prétention d'établir les faits tendant à la justifier ; que la SELAS FIDAL soutient qu'il subsiste à ce jour des honoraires facturés mais non encaissés à hauteur de la somme de 14 059,64 EUR ; qu'elle produit un tableau des créances douteuses sur lequel figure le nom de l'avocat appelant avec les numéros, montants et dates des factures impayées et le nom des clients, pour en justifier et Monsieur O... n'apporte pas de preuve contraire ; que c'est donc à bon droit que Monsieur le Bâtonnier a rejeté la demande de Monsieur O... et sa décision sera confirmée sur ce point » ;

- ALORS, D'UNE PART, QUE lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments détenus par l'employeur, celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire, de telle sorte qu'en déboutant M. O... de sa demande au titre des bonus au motif que c'était à lui d'établir les faits qui justifiait cette prétention, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et violé l'article 1315 du code civil dans sa rédaction alors applicable ;

- ALORS, D'AUTRE PART, QUE le calcul de la rémunération variable d'un salarié doit reposer sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur et qu'il appartient à l'employeur de verser aux débats les éléments de comptabilité officiels permettant de déterminer objectivement le montant de la créance due au salarié, de sorte qu'en se déterminant au regard de simples tableaux informatiques établis unilatéralement par l'employeur et ne présentant aucun caractère officiel, la Cour d'appel a rendu le procès inéquitable en violation de l'article 6 de la CESDH ;

TROISIEME MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté Monsieur O... de sa demande de prime d'objectif à hauteur de 12.589,95 € et de 1.258,99 € à titre de congés payés afférents ;

- AUX MOTIFS QUE « Monsieur O... reconnaît qu'aucun objectif ne lui a été fixé pour la période 2013-2014 ; qu'il soutient qu'il aurait cependant droit à une Prime au prorata du temps de présence qui serait identique à celle prévue l'année précédente et proratisée ; que la SELAS FIDAL soutient qu'en l'absence de nouveaux objectifs, et conformément à l'usage de l'entreprise, il faut conserver les précédents acceptés par Monsieur O... ; que ce dernier ne justifie pas utilement que les objectifs devraient être intégralement fixés en début d'année s'il y a un usage contraire, ni qu'en l'absence d'objectifs fixés en début

d'année, la prime perçue l'année d'avant devrait être automatiquement versée l'année suivante au prorata ; qu'il convient d'observer que Monsieur O... n'apporte aucun élément pouvant établir que les objectifs ont ou pourraient baisser d'une année sur l'autre ; que la SELAS FIDAL soutient que les objectifs fixés au prorata de ce qu'ils étaient l'année précédente étaient, pour 5,5 mois, de 91 666 EUR d'honoraires et de 43 541 EUR bruts de rémunération alors que Monsieur O... a réalisé 38 981 EUR bruts d'honoraires dont 16 091 EUR de créances douteuses et 34 981 EUR de rémunération, qu'il n'a donc pas réalisé les objectifs acceptés antérieurement, au prorata ; que Monsieur O... n'apporte pas de preuve contraire, ni qu'il aurait droit à une prime d'objectif et la décision de Monsieur le Bâtonnier sur ce point sera confirmée » ;

- ALORS QUE lorsque le contrat de travail prévoit le principe d'une rémunération variable calculée en fonction de la réalisation d'objectifs annuels, l'absence de précision par l'employeur des objectifs à réaliser au cours de la période de référence ainsi que des conditions de calcul vérifiables, rend cette rémunération variable entièrement exigible ; qu'en l'espèce, ayant constaté l'absence objectif pour l'exercice 2013/2014 la cour d'appel ne pouvait faire dépendre la rémunération variable du salarié des objectifs de l'année précédente ; qu'en statuant ainsi la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du Code civil dans sa rédaction alors applicable et L.1221-1 du code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Reims , du 24 octobre 2017