

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL Départ en retraite – Griefs à l'encontre de l'employeur – Requalification – Prise d'acte – Défaut de versement d'une part variable de la rémunération – Obstacle à la poursuite du contrat de travail – Appréciation.

RÉMUNÉRATION Part variable – Détermination – Preuve – Éléments détenus par l'employeur – Obligation de les produire en vue d'une discussion contradictoire.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 20 octobre 2015
P. contre Kaufman et Broad (p. n°14-17.473)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. P. a été engagé par la société Kaufman et Broad, le 2 mai 2001, en qualité d'attaché commercial au sein de l'agence de Marseille, chargée de la vente de lots immobiliers dont la construction était mise en œuvre par la société ; que sa rémunération comprenait une partie fixe et des commissions sur les ventes menées à terme ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail ainsi que le paiement de rappels de commissions ; qu'après avoir obtenu, par jugement du 18 avril 2012, la résiliation judiciaire du contrat aux torts de

l'employeur, il a, au cours de la procédure d'appel, pris sa retraite le 1^{er} juillet 2012 et demandé la requalification de son départ à la retraite en prise d'acte de la rupture de son contrat de travail ;

Mais sur le premier moyen :

Vu les articles L.1231-1 et L.1237-9 du code du travail ;

Attendu que, pour rejeter la demande du salarié en requalification de son départ en retraite en une prise d'acte aux torts de l'employeur, l'arrêt retient que le départ à la retraite de M. P., le 1^{er} juillet 2012,

alors qu'il avait obtenu la résiliation judiciaire de son contrat de travail par jugement du 18 avril 2012, n'était motivé que par son souhait de bénéficier d'une pension de retraite ; que dans ses conclusions reçues à la cour le 16 juillet 2013, il faisait toujours référence à la résiliation judiciaire de son contrat produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et n'a modifié son argumentation, faisant valoir que son départ en retraite constituait en réalité une prise d'acte en raison des manquements précédemment invoqués au soutien de sa demande de résiliation, qu'en novembre 2013 ;

Attendu cependant que le départ à la retraite du salarié est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de son départ à la retraite, remet en cause celui-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de son départ qu'à la date à laquelle il a été décidé, celui-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'un départ volontaire à la retraite ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait, préalablement à son départ en retraite, saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail en invoquant divers manquements imputables à son employeur, ce dont il résultait l'existence d'un différend rendant le départ en retraite équivoque, la cour d'appel qui devait l'analyser en une prise d'acte et rechercher si les manquements de l'employeur étaient suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail, a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation encourue sur ce premier moyen entraînera la censure du chef de l'arrêt relatif aux dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par les manquements de l'employeur ;

Et sur le deuxième moyen :

Vu l'article 1315 du code civil ;

Attendu 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 ;

Attendu que, pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'un rappel de commissions pour les ventes réalisées sur le secteur de Montpellier au cours de l'année 2008, l'arrêt énonce que le salarié

ne fournit aucune précision sur les ventes en question pour permettre de vérifier le bien-fondé et le calcul de la demande ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il appartenait à l'employeur de justifier des ventes menées à terme sur le secteur d'activité du salarié pendant la période sur laquelle portait la réclamation, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule, sauf en ce qu'il déboute le salarié de ses demandes en paiement de rappels de commissions relatives à trente-deux ventes sur le programme des « villas du Pont-Royal » et à six ventes « reprises », l'arrêt rendu le 14 mars 2014, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur les autres points, 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 Nîmes ;

(M. Frouin, prés. – Mme Mariette, rapp. – M. Liffran, av. gén. – SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Spinosi et Sureau, av.)

Note.

La prise d'acte de rupture du contrat de travail est caractérisée lorsqu'un salarié rompt son contrat de travail en raison de faits ou de manquements qu'il reproche à son employeur, reproches qui doivent justifier la rupture (1). Son régime juridique a été posé par les arrêts de principe du 25 juin 2003 (2). Ainsi, la prise d'acte de la rupture par le salarié produit les mêmes effets qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, dans la mesure où la décision de rompre le contrat était justifiée par des faits reprochés à l'employeur ; dans le cas contraire, les effets sont ceux de la démission.

La prise d'acte recouvrait à l'origine une volonté explicite du salarié de quitter l'entreprise sur la base de reproches adressés à l'employeur ; il a rapidement été nécessaire d'envisager le cas de ruptures à l'initiative du salarié, empruntant des formes réglementées par le Code du travail, mais ne faisant pas simultanément état de reproches ; c'est notamment le cas des démissions, dont certaines peuvent être considérées comme décidées sous la contrainte de manquements contractuels (3).

La Cour transpose cette solution au sujet du départ à la retraite d'un salarié reprochant à son

(1) E. Peskine, C. Wolmark, *Droit du travail*, 10^{ème} éd., 2015, Dalloz coll. Hypercours, § 539 s. ; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 30^{ème} éd., 2015, Précis Dalloz, § 400-401.

(2) Cass. Soc. 25 juin 2003, Bull. civ. V, n°209, RPDS 2003, p.362, n. M. Carles ; *Grands arrêts*, 4^{ème} éd., 2008, n°86 ; A. Martinel, « L'office

du juge dans la détermination et le contrôle des obligations contractuelles », Dr. Ouv. 2005, p.103.

(3) Cass. Soc. 9 mai 2007, Bull. civ. V, n°70, Dr. Ouv. 2007, p.571, n. A. de Senga.

employeur le défaut de versement de part variable de rémunération (4). La Cour rappelle que « le départ à la retraite du salarié est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de son départ à la retraite, remet en cause celui-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de son départ qu'à la date à laquelle il a été décidé, celui-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, d'un départ volontaire à la retraite » (ci-dessus).

Conformément à sa nouvelle – et critiquable (5) – approche, la Cour de cassation invite la Cour d'appel de renvoi à évaluer si l'importance du manquement

était telle qu'elle était « de nature à faire obstacle à la poursuite de la relation de travail » (6). S'agissant de l'opacité organisée par l'employeur des bases de calcul de la part variable de rémunération, la gravité de ce comportement, comme ses effets sur des sommes présentant un caractère alimentaire, conduiront, sans doute possible, à faire produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

On signalera également que les juges du fond avait cru pouvoir débouter le salarié qui n'était pas à même de produire les éléments nécessaires à la vérification du bien-fondé et du calcul de la demande ; reprenant une jurisprudence constante, la Cour censure l'arrêt en énonçant 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 » (7). La solution est tellement évidente que ce moyen ne nécessite même pas un rappel au Bulletin !

(4) P+B sur le premier moyen ; confirmation de jurisprudence : Cass. Soc. 15 mai 2013, Bull. n°120, RJS 2013, n°531.

(5) « Réponse démesurée » selon les termes de S. Maillard-Pinon sous Cass. Soc. 11 mars 2015, n°13-18.603, Bull., Dr. Ouv. 2015, p. 429.

(6) Cass. Soc. 11 mars 2015, préc. ; Cass. Soc. 26 mars 2014, Bull. n°85, Dr. Soc. 2014, p. 821, n. J. Mouly.

(7) Ci-dessus ; égal. Cass. Soc., 24 septembre 2008, n°07-41.383, Dr. Ouv. 2009, p. 99, n. M. Pécher ; add. Cass. Soc. 18 juin 2008, n°07-4110, P+B+R+I, Dr. Ouv. 2008, p. 533, Avis F. Deby ; Cass. Soc. 18 décembre 2001, Dr. Ouv. 2002, p. 446, n. M. Henry.