

1° **CONSEILS DE PRUD'HOMMES** – Preuve – Charge –
Éléments détenus par le seul défendeur –
Obligation de les produire.

2° **CONTRAT DE TRAVAIL** – Salaire – Fixation –
Éléments de calcul – Obligation de l'employeur –
Étendue.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
18 décembre 2001

W. contre Bor

Attendu que M. W. a été engagé par contrat à durée indéterminée en qualité de VRP par la société Sellerie plus, le 1er février 1994 ; que la rémunération était composée d'un fixe et de commissions égales à 10 % du chiffre d'affaires hors taxes des ordres directs facturés et encaissés ; que le contrat précisait « au terme de ce contrat M. W. pourra prétendre à l'indemnité dite de "fin de contrat" équivalente à 6 % du montant de la rémunération brute, perçue par M. W. en cours de contrat, sauf en cas de survenance des situations visées par l'article L. 122-3-4 du Code du travail » ; qu'il a été licencié pour motif économique le 19 décembre 1994 ; qu'il a saisi le Conseil de prud'hommes en paiement de commissions, de congés payés sur commissions et d'indemnité de fin de contrat ;

Sur le premier 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 de commissions, la Cour d'appel énonce que nul document probant ne permet de présumer que la société Sellerie plus a réalisé un chiffre d'affaires de plus d'un million de francs moins d'un mois avant son dépôt de bilan, somme sur laquelle le salarié prétend, à tort, percevoir une commission ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il appartenait à l'employeur de justifier du chiffre d'affaires réalisé pendant la période sur laquelle portait la réclamation, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le second moyen :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que, pour débouter le salarié de sa demande d'indemnité de fin de contrat la Cour d'appel énonce qu'il ne peut prétendre sérieusement percevoir une indemnité dite « de fin de contrat », alors que le dépôt de bilan de son employeur interdisait sa continuation ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le contrat de travail n'excluait son règlement qu'en cas de survenance des situations visées par l'article L. 122-3-4 du Code du travail, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule.

(M. Sargos, prés. - Mme Quenson, rapp. - Mme Barrairon, av. gén. - SCP Bachelier et Potier, av.)

NOTE. – Le principe posé par cet arrêt est l'expression du bon sens et aussi du droit.

La pratique prud'homale, faite de paresse dans l'instruction des affaires et de confusions sur la portée de l'article 1315, en est pourtant souvent bien éloignée.

Instruction de l'affaire : si la juridiction prud'homale faisait usage de ses pouvoirs d'investigation ou

d'instruction, la question de la charge de la preuve ne se poserait le plus souvent pas (D. Boulmier "Oralité de la procédure et mesure d'instruction : pour un juge prud'homal metteur en scène des affaires inscrites au rôle" Dr. Ouv. 1999 p. 309).

Si un élément de preuve nécessaire à la solution d'un différend est entre les mains d'une partie, il appartient au juge d'en ordonner la production, que ce soit en conciliation (R. 516-18 al. 4; Soc. 7 juin 95 RJS 7/95 n° 809), dans le cadre de la mission de conseillers rapporteurs (R. 516-23) ou devant le bureau de jugement (10 NCPC).

Il n'existe pas un droit de ne pas contribuer à la manifestation de la vérité. Au contraire (art. 10 C. Civ.).

Le plaideur doit pouvoir compter sur le dynamisme du juge pour instruire l'affaire sauf dans le cas où il s'agirait de suppléer sa carence (146 NCPC), c'est-à-dire sa faute ou sa négligence; ainsi le juge n'aidera-t-il pas l'employeur à faire la preuve de la réalité d'une faute grave dès lors que cette preuve doit être entre ses mains au moment où il prend sa décision.

La référence, bienvenue, faite par la Cour de cassation à la « discussion contradictoire » ne renvoie pas seulement à l'article 15 du NCPC qui fait obligation aux parties de se communiquer leurs éléments de preuve (sur cette question cf. *infra* CPH Reims 18 mars 2002 n. M. Tanner) : s'y ajoute une référence implicite au devoir qui incombe aux plaideurs d'apporter leur concours à la justice en vue de la manifestation de la vérité (art. 10 C. Civ.) ce qui justifie que la charge de la production des éléments de preuve nécessaires à la solution du litige incombe à celui qui a la meilleure aptitude à les produire, donc à celui qui les détient.

Le but ultime de la justice est d'être juste. Le juge ne peut accepter de laisser échapper la solution pertinente d'un litige en délaissant volontairement une information accessible.

Reste alors la question de la charge de la preuve. L'ambiguïté à cet égard de l'arrêt de la Cour de cassation est dans le visa de l'article 1315 C. Civ. sans précision de l'alinéa. La décision cassée croyait précisément s'inspirer de l'article 1315 mais de son alinéa 1^{er} « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver* ».

C'était confondre preuve de l'obligation et preuve que celle-ci a été exécutée.

En l'espèce, la preuve de l'obligation sur laquelle se fondait le salarié résultait du contrat de travail. Celui-ci prévoyait le paiement de commissions assises sur un chiffre d'affaire.

La question portait donc exclusivement sur le point de savoir si l'employeur s'était libéré de cette obligation, ce qui ne pouvait être vérifié que par la production d'éléments comptables qu'il était seul à détenir.

Il n'y a donc aucun renversement de la charge de la preuve dans le fait de lui faire obligation de produire aux débats ces éléments. C'est une simple application de l'article 1315 mais de son alinéa 2 « *celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation* ».

Reste une interrogation : lorsque l'obligation de l'employeur ne repose pas sur une stipulation contractuelle mais sur un principe légal, la même répartition du fardeau probatoire s'appliquera-t-elle ? Si un salarié à temps partiel ou sous CDD a des raisons de penser, mais sans détenir d'élément de preuve, que l'employeur n'a pas respecté à son égard le principe d'égalité de salaire avec les salariés à temps plein ou sous contrat indéterminé, ou plus généralement ne respecte pas le principe « à travail égal, salaire égal », pourra-t-il se lancer dans une procédure prud'homale avec la certitude de pouvoir compter sur l'intervention du juge pour enjoindre à l'employeur de produire aux débats les éléments de comparaison utiles, c'est-à-dire les bulletins de paye d'autres salariés ? La réponse devrait être affirmative si l'allégation initiale du salarié est suffisamment précise pour être convaincante.

Michel Henry