

CONTRAT DE TRAVAIL – Rémunération – Caractère variable – Mode de calcul – Vérification par le salarié – Paramètres relevant du secret des affaires – Refus justifié de l'employeur (non) – Droit d'accès du salarié (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 18 juin 2008
Corporate Express contre **O. et a.** (pourvoi n° 07-41.910)

Attendu selon l'arrêt attaqué (Paris, 16 février 2007) que Mme O. a été engagée par la société ANFA devenue société Corporate Express à compter du 3 avril 1995 en qualité d'assistante commerciale ; qu'elle a exercé les fonctions de VRP monocarte du 1^{er} septembre 1997 au 5 février 2001 ; que M. M. y a été employé du 1^{er} juin 1996 au 16 février 2001 en qualité de VRP monocarte ; qu'ils étaient rémunérés sur la base de commissions calculées selon une annexe au contrat, en pourcentage (6,5 %) sur le chiffre d'affaires hors taxes réalisé avec des commandes d'un montant supérieur à 350 F HT valeur 1996 avec une marge égale ou supérieure à 3,5 % auquel s'appliquait diverses corrections selon que l'objectif

était ou non atteint et que la marge était ou non supérieure à 35 % ; qu'ils ont pris acte de la rupture se prévalant notamment de l'impossibilité de vérifier la justesse du commissionnement versé par rapport à celui qui est effectivement dû ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Corporate Express fait grief à l'arrêt d'avoir décidé que la prise d'acte par M. M. et Mme O. de la rupture de leurs contrats de travail produit les effets d'un licenciement et de l'avoir condamnée à leur verser diverses sommes au titre de la rupture alors, selon le moyen, que :

1°/ sauf abus ou mauvaise foi lors de l'exécution du contrat de travail, un employeur peut refuser de communiquer à un salarié certaines données intégrées dans le calcul de sa rémunération si la divulgation de ces informations est de nature à porter atteinte aux intérêts légitimes de l'entreprise ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel décide en substance que le refus de l'employeur de communiquer au salarié en raison du secret des affaires des chiffres intégrés dans le calcul de sa rémunération constitue un manquement contractuel justifiant que la rupture lui soit déclarée imputable ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel viole l'article L. 120-4 du Code du travail, l'article 1134 du Code civil ensemble l'article 7 du décret d'Allarde du 2-17 mars 1791 ;

2°/ et pour les mêmes raisons, en statuant ainsi, sans caractériser l'abus ou la mauvaise foi de l'employeur lors de l'exécution du contrat de travail, la Cour d'appel ne justifie pas sa décision au regard des textes cités au précédent élément de moyen ;

Mais attendu que le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa rémunération a été effectué conformément aux modalités prévues par le contrat de travail ;

Et attendu que la Cour d'appel a constaté que les salariés se trouvaient dans l'impossibilité de vérifier la justesse de leur rémunération faute pour l'employeur de leur en communiquer l'ensemble des bases de calcul et, qu'au surplus, la société n'avait jamais appliqué, dans la réalité, le coefficient multiplicateur unique de marge qu'elle indiquait avoir retenu ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen : (...)

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mmes Collomp, prés. - Quenson, rapp. - M. Deby, av. gén. - M^e Blondel, SCP Gatineau, av.)

Avis de François Deby, Avocat général à la Cour de cassation

M. M. et Mme O. employés, en qualité de VRP, par la société Corporate Express ont par deux courriers fait connaître à leur employeur qu'ils prenaient acte de la rupture de leurs contrats de travail de son fait à la suite de la dégradation de leur rémunération et du manque d'information de sa part sur les conditions de calcul de celle-ci en particulier sur la marge bénéficiaire servant de base à sa détermination.

Les intéressés ont saisi le Conseil de prud'hommes de différentes demandes tendant à voir l'employeur leur verser différentes sommes dans le cadre d'une rupture de son fait du contrat de travail.

Après des jugements avant dire droit portant sur la désignation d'experts et de conseillers pour examiner la situation, le Conseil des prud'hommes déboutait les demandeurs estimant que la cessation du contrat de travail était due à une démission de leur part.

La Cour d'appel a, par arrêt du 16 février 2007, infirmé la décision, estimant que la rupture du contrat de travail résultait de l'attitude de l'employeur et l'a condamné au paiement de différentes indemnités dont une dite de retour sur commission.

C'est la décision attaquée. (...)

Il est reproché à la décision attaquée d'avoir décidé que la rupture du contrat de travail produisait les effets d'un licenciement alors que :

– sauf abus ou mauvaise foi dans l'exécution du contrat un employeur peut refuser de communiquer à un salarié certaines informations servant de base au calcul de sa rémunération si la divulgation de ces informations peut porter atteinte aux intérêts légitimes de l'entreprise ;

– la Cour d'appel n'a pas caractérisé la mauvaise foi éventuelle de l'employeur.

Il ne semble pas que la Chambre ait eu à connaître du problème posé par le pourvoi.

On peut tout d'abord s'interroger sur la nature de l'appréciation portée par les juges du fond sur la nature de la rupture.

En effet, dans un arrêt du 24 janvier 2007 (n° 05-42.636) la Chambre a décidé que, dans cette hypothèse de prise d'acte par le salarié, les juges du fond appréciaient souverainement la gravité du manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles. Il semble en être de même, quoique de manière plus nuancée dans un arrêt du 9 janvier 2005 (BC 2005 n° 12 p. 10).

Dans sa décision, la Cour d'appel a procédé à une analyse très précise des éléments qui lui étaient soumis et en a tiré la conséquence que *“la nature et la durée de cette défaillance contractuelle justifiaient la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur”*.

Ne peut-on considérer que les arguments avancés à l'appui de cette branche du pourvoi amènent à remettre en cause cette appréciation souveraine des juges ?

Le pourvoi fait valoir que la Cour d'appel aurait dû analyser la situation au regard du droit de l'employeur à ne pas divulguer des éléments susceptibles de profiter à la concurrence et que ce faisant la Cour d'appel aurait dû examiner si l'employeur avait exécuté de bonne foi le contrat de travail.

La Cour d'appel a répondu à cet argument en déclarant que si la divulgation des prix de revient et des marges bénéficiaires risquait de porter atteinte aux intérêts de l'entreprise, il appartenait à l'employeur de choisir un

autre mode de calcul de la rémunération et que, dès lors qu'il avait choisi ce mode de rémunération, il se devait de fournir tous les éléments nécessaires au salarié afin que celui-ci puisse vérifier le montant de sa rémunération. Le législateur exige en effet que le bulletin de salaire comporte "*l'indication de la nature de la base de calcul de salaire lorsque, par exception, la base de calcul n'est pas la durée du travail*".

Le juge du fond a également répondu de manière implicite à l'argument de la bonne foi en se livrant à un examen de la nature des renseignements fournis aux salariés et des conditions dans lesquelles ceux-ci avaient été transmis aux salariés pour en conclure que l'employeur s'était montré fautif dans l'exécution du contrat de travail.

Pour ces raisons je conclus au rejet du pourvoi.

F.D.

Note.

L'arrêt rapporté (PBR) fournit une utile illustration sur les motifs pouvant justifier une prise d'acte par le salarié (E. Dockès, *Droit du travail*, 3^e ed., Dalloz Hypercours, 2007, § 437 ; E. Fraise, "Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié", RPDS 2008 p. 383). C'est probablement plus en matière d'exécution du contrat de travail qu'il faut considérer son apport. La rémunération du salarié était en l'espèce contractuellement fixée en fonction de la réalisation d'objectifs. Les paramètres de calcul, outre une référence au chiffre d'affaires individuel accompli, nécessitaient de connaître des ratios de gestion internes à l'entreprise. Le salarié souhaitait vérifier la justesse du détail de calcul de la rémunération au regard de la formule contenue dans son contrat de travail. La société s'appuyait sur la confidentialité de sa marge et les risques de divulgation auprès de clients ou de concurrents, pour en refuser la communication.

La Cour de cassation énonce dans une formulation de principe que "*le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa rémunération a été effectué conformément aux modalités prévues par le contrat de travail*" (ci-dessus). La solution est difficilement contestable : le choix des paramètres a été déterminé sinon par l'employeur seul, à tout le moins par les parties. Il n'aurait donc pas été admissible qu'il puisse organiser une opacité de la rémunération après avoir donné son accord à une contractualisation de ces données.

Elle constitue le complément logique de la jurisprudence constante, rendue en matière probatoire au visa de l'art. 1315 C. civ., selon laquelle "*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*" (Soc. 29 janv. 2008 p. n° 06-42.712).

En faisant jouer son droit à l'information, le salarié s'appuie probablement au moins autant sur la force obligatoire du contrat ("*les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites*" 1134 al. 1^{er} c. civ.) que sur l'exécution de bonne foi.

Au surplus, les juges ont pu constater que ce refus de communication des éléments composant l'assiette s'était accompagné de leur non-respect. Or, l'employeur ne peut appliquer un mode de calcul de la rémunération variable différent de celui visé au contrat (Soc. 8 janv. 2002, Bull. civ. V n° 3, Dr. Ouv. 2005 p. 160, n. T. Katz).