

**SALAIRE – Prime – Calcul – Preuve – Obligations de l'employeur – Production en vue d'une discussion contradictoire.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 24 septembre 2008  
**Méto Cash & Carry France** contre **R.** (pourvoi n° 07-41.383)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. R. a été engagé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1991 par la société Méto Cash & Carry France (société Méto) en qualité de chef de département produits ; qu'il a ensuite occupé différents postes avant de se voir confier le poste de directeur d'entrepôt à Limoges ; que par avenant au contrat de travail du 20 juin 2003, il a été prévu que la partie variable de sa rémunération serait désormais constituée d'une prime annuelle basée sur le résultat net d'exploitation après impôt déduction faite du coût des capitaux investis et calculée en fonction des objectifs fixés au salarié ; que licencié pour faute grave le 4 février 2005, il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses sommes ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident :

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 complément de salaire au titre de la prime

annuelle variable dite EVA, la Cour d'appel énonce qu'aucun document comptable exploitable n'est produit pour permettre de vérifier le bien fondé et le calcul de la demande ainsi formulée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il appartenait à l'employeur de justifier du résultat net d'exploitation après impôt et du coût des capitaux investis pendant la période sur laquelle portait la réclamation, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté M. R. de sa demande en paiement d'un rappel de prime EVA, l'arrêt rendu le 16 janvier 2007, entre les parties, par la Cour d'appel de Limoges ; 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 Riom ;

(Mme Collomp prés. - M. Mariette, rapp. - M. Petit, av. gén. - M<sup>e</sup> Bertrand, SCP Waquet, Farge et Hazan, av.)

**Note.**

Par avenant à son contrat de travail, un directeur d'entrepôt s'est vu attribuer sur la partie variable de son salaire une prime annuelle basée sur le résultat net d'exploitation après impôt déduction faite du coût des capitaux investis et calculée en fonction des objectifs fixés.

L'arrêt rapporté casse la décision de la Cour d'appel qui avait débouté le salarié de sa demande de paiement de la prime annuelle au motif : « qu'aucun document exploitable n'est produit pour permettre de vérifier le bien-fondé et le

*calcul de la demande* ». La Cour de cassation réaffirme dans cette affaire, sa jurisprudence constante sur la question probatoire : « *il appartenait à l'employeur de justifier du résultat net d'exploitation après impôt et le coût des capitaux investis pendant la période pendant laquelle portait la réclamation* ».

La Haute Cour rappelle une fois de plus la portée du deuxième alinéa de l'article 1315 du Code civil en matière de preuve du paiement de salaire : si le salarié doit prouver que l'obligation de paiement existe, il appartient à l'employeur de prouver qu'il est libéré de cette obligation.

Ce dernier détient habituellement les éléments de preuve sur le mode de calcul du salaire (documents comptables, factures, listing de vente, chiffre d'affaires, documents fiscaux, etc.).

Malheureusement, les salariés sont parfois déboutés de leurs demandes de paiement de salaire du fait qu'ils n'apportent pas les éléments de preuve portant sur le calcul, alors que les employeurs les possèdent de leurs côtés et résistent pour ne pas les communiquer.

Dans l'espèce rapportée, la Cour de cassation manifeste clairement une position constante 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* » (1). On notera par ailleurs qu'à l'occasion d'un récent arrêt, la Cour de cassation a formulé le principe selon lequel « *le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa rémunération a été effectué conformément aux modalités prévues par le contrat de travail* » (2).

Les principes de droit commun du droit de la preuve rappelés ci-dessus, alliés au particularisme de la procédure prud'homale (instruction par conseiller rapporteur dès le bureau de conciliation, oralité, présence personnelle obligatoire des parties...) peuvent contraindre les employeurs à produire les documents qu'ils détiennent en matière de calculs de la rémunération. De très nombreux salariés et cadres ont des salaires bâtis avec des parties variables fixées par le contrat de travail. Leurs feuilles de paye sont souvent complexes et volontairement imprécises. Le contrôle du montant des commissions, des primes, pourcentages et autres en est rendu difficile.

Les juges doivent jouer un rôle actif dans l'administration de la preuve et tirer les conséquences du défaut de diligence des employeurs. On notera à cet égard l'intérêt d'un arrêt récent de la Cour de cassation où, pour entrer en voie de condamnation à l'égard de l'employeur concernant un rappel de commissions et de congés payés, les juges du fond s'étaient appuyés, selon le pourvoi « *sur les seuls tableaux récapitulatifs fournis par le salarié* » ; cette solution est approuvée par la Cour de cassation au motif que « *le salarié produisait des documents rendant sa prétention plausible tandis que l'employeur, seul à détenir les éléments comptables utiles à l'établissement des comptes, s'abstenait de les produire* » (3). Ces jurisprudences successives invitent fortement les Conseils de prud'hommes à mobiliser leurs prérogatives et à ne pas craindre de sanctionner le refus de l'employeur de se soumettre au débat contradictoire sur ces éléments.

**Michel Pécher**, *Défenseur syndical*

(1) Ci-dessus P+B ; Soc. 29 janvier 2008, Bull. n° 26 ; Soc. 18 déc. 2001 Bull. civ. n° 389.

(2) Soc. 18 juin 2008, Dr. Ouv. 2008 p. 533 avis F. Deby.

(3) Soc. 21 oct. 2008, p. n° 06-45.152.