

CONTRAT DE TRAVAIL Exécution – Manquement de l'employeur – Résiliation judiciaire – Indemnisation – Modification des fonctions résultant de l'introduction d'un nouvel échelon hiérarchique – Privation d'autonomie et de responsabilités – 2° Exécution loyale du contrat – Organisation court-circuitant les attributions du salarié.

COUR D'APPEL DE COLMAR (Ch. A – sect. A) 15 novembre 2012

Fabien F. contre SAS S. Solutions Atex

FAITS ET PROCÉDURE

La société R. Stahl France a embauché Fabien F. en qualité de responsable régional des ventes pour la région Est de la France à compter du 1^{er} juin 2006.

Le 18 janvier 2008, Fabien F. a saisi le Conseil de prud'hommes de Strasbourg afin de faire prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail en reprochant à la société R. Stahl France d'avoir modifié unilatéralement celui-ci, au profit d'un salarié embauché en 2007 en qualité de responsable distribution.

Par lettre du 28 avril 2008, la société R. Stahl France a licencié Fabien F. pour faute grave.

(...)

SUR QUOI

Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail

Attendu que, conformément au contrat de travail conclu entre la société R. Stahl France et Fabien F. le 12 mai 2006, la fonction du salarié, embauché à compter du 1^{er} juin 2006 en qualité de technico-commercial pour la division appareillage antidéflagrant, était définie de la manière suivante : « Responsable des Ventes Division « Appareillage Ex » pour la région Est de la France, Position : cadre, Coefficient hiérarchique : 325, En charge de la commercialisation des produits « Appareillage Ex » sous la responsabilité de la Direction » ;

Attendu qu'il ressort des documents versés aux débats qu'à l'époque de la conclusion du contrat de travail, la prospection commerciale en France était organisée en six secteurs géographiques (Rhône-Alpes, Sud-Est, Sud-Ouest, Île-de-France et Ouest, Nord et Normandie, et Est) répartis entre six responsables régionaux placés sous l'autorité d'un directeur des ventes, à l'époque Jean Louis S., lequel contrôlait et coordonnait leurs actions ;

Attendu que ce directeur des ventes a été licencié à la fin de l'été 2006 et que, selon le nouvel organigramme établi par l'employeur, les six responsables commerciaux ont été rattachés directement au directeur général de la société, Armin S., qui se présentait alors comme ayant également la fonction de directeur commercial ;

Attendu cependant que, par contrat du 21 décembre 2006, devant prendre effet au plus tard le 27 mars 2007, la société R. Stahl France a embauché Pascal C. sur un poste nouvellement créé de « Key Account Distribution (Responsable Comptes Distribution) » ; que, selon l'organigramme intégrant ce nouveau salarié, le poste en question était placé sous l'autorité hiérarchique directe du directeur général et à part de l'équipe constituée par les six technico-commerciaux responsables régionaux ; qu'un nouveau service a donc été créé au sein de l'entreprise, dont la responsabilité a été confiée à Pascal C. ;

Attendu que les missions de ce salarié, définies par son contrat de travail comme suit :

« - Mise en œuvre de la politique de distribution en

l'adaptant aux spécificités nationale, régionale et locale

- *Élaboration et développement de la politique de distribution avec la direction*

- *Visites systématiques des distributeurs existants et des distributeurs potentiels*

- *Suivi des Directions d'agences et de la distribution en direct*

- *Négociation des accords avec la distribution locale, régionale ou nationale*

- *Établissement et mise en œuvre d'un plan marketing annuel pour la distribution*

- *Organisation et coordination des lancements de nouveaux produits et des actions promotionnelles ou d'animation des ventes pendant l'année*

- *Formations des équipes de ventes des distributeurs avec des mises à jour régulières*

- *Contrôle des stocks chez les distributeurs*

- *Suivi des affaires et de la facturation/paiement*

- *Coordination d'une communication ouverte et transparente entre les distributeurs et la force de vente R. Stahl*

- *Établissements des rapports de visite, d'un rapport d'activité hebdomadaire et suivi des fichiers clients (distribution) » ;*

n'étaient pas des tâches de gestion ou de coordination, mais relevaient d'une activité purement commerciale et correspondaient à celles qui étaient jusqu'alors assurées par les responsables régionaux ;

Attendu notamment que, contrairement aux allégations de la société R. Stahl France, l'activité de Fabien F. comprenait les relations avec les revendeurs implantés dans la zone géographique dont il avait la responsabilité ; que, sur ce point, Fabien F. d'une part fait valoir, à juste titre, que ce circuit de distribution par des revendeurs régionaux ou nationaux préexistait à l'embauche de Pascal C. et représentait 10 % du chiffre d'affaires de l'entreprise, et, d'autre part, démontre que lui-même exerçait effectivement une activité auprès de revendeurs ;

Attendu que si le responsable commercial de la zone Nord et Normandie avait peut-être un contact privilégié avec un revendeur dénommé Établissements Techniques de Normandie, dont le principal établissement se trouvait dans son secteur géographique, en revanche cela ne le conduisait pas à empiéter sur les attributions de ses collègues en charge d'autres régions ; que Fabien F. justifie, en particulier avoir lui-même géré les relations avec les agences locales de ce revendeur implantées sur son secteur, et que, contrairement aux affirmations de la société R. Stahl France, celle-ci ne lui a jamais demandé d'obtenir l'aval du collègue responsable de la zone Nord et Normandie ;

Attendu que la création d'un nouveau poste de

responsable de la distribution, et l'embauche de Pascal C. pour l'exercer, avait donc directement pour objet de déposséder progressivement Fabien F. de toute la partie de son activité concernant les revendeurs implantés dans la zone géographique dont le contrat de travail lui avait donné la responsabilité, au profit de ce nouveau salarié qui était chargé notamment :

- d'adapter la politique de distribution aux réalités régionales et locales, ce qui relevait jusqu'alors des responsables régionaux,

- de visiter les distributeurs existants et potentiels, de suivre les directions d'agences et de la distribution en direct, de négocier les accords avec la distribution, y compris aux plans régional et local, ce qui était jusqu'alors une attribution essentielle et exclusive des technico-commerciaux, chacun pour sa zone ;

Attendu, en outre, que Fabien F., pour l'exercice de son activité et chaque fois que la vente directe pouvait entrer en concurrence avec l'activité des revendeurs, ne se trouvait plus placé sous l'autorité directe de la direction, mais soumis aux directives de ce collègue de travail, auquel avait été confiée la responsabilité d'organiser et de coordonner les lancements de nouveaux produits, ainsi que les actions promotionnelles ou d'animation des ventes, et d'assurer la coordination de son service avec la « force de vente R. Stahl » ;

Attendu que Fabien F. se trouvait donc privé d'une grande partie de son autonomie, et de la responsabilité de l'équilibre entre les divers circuits de distribution dans la zone géographique fixée par le contrat de travail ;

Attendu que la création d'un nouveau service assuré par Pascal C. sous la responsabilité directe du directeur général de la société a ainsi eu pour effet de priver les responsables régionaux d'une partie de leurs attributions, afin d'assurer le développement d'un réseau de vente extérieur à l'entreprise, destiné à concurrencer leur activité commerciale, tout en leur imposant de rendre compte de leur activité à leur collègue chargé de développer cette concurrence et en subordonnant leurs décisions à son accord ;

Attendu que ce rôle prééminent dévolu à Pascal C., et l'autorité sur les responsables régionaux dont l'employeur l'avait investi, est démontré non seulement par les stipulations du contrat de travail lui assurant le rôle de coordonnateur, mais également par le rôle qu'il a effectivement joué dans l'entreprise avec le soutien de la direction, le directeur général imposant notamment à Fabien F., en octobre 2007, de ne plus prendre de décision sans l'accord de Pascal C. ; que, contrairement aux allégations de la société R. Stahl, l'activité de Pascal C. ne venait nullement soutenir celle des responsables régionaux mais, au contraire, la contrôler et la concurrencer ;

Attendu que Fabien F. est donc fondé à invoquer, d'une part, l'existence d'une modification substantielle de ses missions et de ses responsabilités telles que prévues par le contrat de travail, et, d'autre part, l'exécution de mauvaise foi par l'employeur de ses obligations, au travers de l'organisation, au sein de l'entreprise, d'un service destiné à favoriser la distribution des produits de la marque par des revendeurs extérieurs, au détriment de l'activité de son propre service commercial, empêchant ainsi l'exercice normal de son activité par le salarié ; que l'action ainsi conduite par l'employeur a, de surcroît, été menée de mauvaise foi, la direction générale présentant la fonction réelle de Pascal C.

sous une dénomination fallacieuse et lui attribuant progressivement une autorité grandissante sur les autres commerciaux, tout en affirmant mensongèrement que celui-ci avait uniquement « un rôle de conseil, de coordination et d'accompagnement » ;

Attendu qu'il convient, en conséquence, de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail et d'en fixer la date au 28 avril 2008, date à laquelle la société R. Stahl France a, postérieurement à l'introduction de l'instance, décidé de rompre elle-même le contrat de travail ;

Sur les conséquences de la résiliation judiciaire (...)

Sur l'application de l'article L. 1235-4 du Code du travail (...)

Sur les dépens et autres frais de procédure (...)

Par ces motifs

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société R. Stahl France, aujourd'hui devenue la société S. Solutions Atex, aux dépens et à payer à Fabien F. une indemnité de 1.000 euros (mille euros) par application de l'article 700 du Code de procédure civile ;

L'infirme pour le surplus, et, statuant à nouveau,

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail, aux torts de l'employeur, à la date du 28 avril 2008 ;

Condamne la société R. Stahl France, aujourd'hui dénommée S. Solutions Atex, à payer à Fabien F. les sommes suivantes :

- 38.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

- 2.261,26 euros à titre d'indemnité de licenciement,

- 11.413,44 euros à titre d'indemnité de préavis, outre 1.141,34 euros au titre des congés payés afférents ;

Ordonne à la société S. Solutions Atex de remettre à Fabien F. un bulletin de paie mentionnant les indemnités ci-dessus, dans un délai de 15 jours à compter du présent jugement et sous astreinte de 20 euros (vingt euros) par jour de retard ;

Dit n'y avoir lieu à application de l'article L. 1235-4 du Code du travail ;

Condamne la société S. Solutions Atex, aux dépens d'appel ainsi qu'à payer à Fabien F. une indemnité de 3.000 euros (trois mille euros) par application de l'article 700 du code de procédure civile

(M. Jobert, prés. - Mes Boukara, Me Heisig, av.)

Note.

Le domaine de la modification du contrat de travail est une source de contentieux variés, comme le démontre l'arrêt de la Cour d'appel de Colmar rendu le 15 novembre 2012.

Les faits étaient relativement simples, mais le contentieux a donné naissance à une argumentation juridique plus dense. Une société avait embauché un responsable régional des ventes (des produits de l'entreprise) pour la région Est de la France à compter du 1er juin 2006. Estimant que l'employeur avait unilatéralement modifié son contrat de travail au profit de l'embauche d'un responsable distribution en 2007, le salarié saisissait le Conseil de prud'hommes de Strasbourg d'une demande de résiliation judiciaire de

son contrat de travail, selon acte du 18 janvier 2008. Par courrier du 28 avril 2008, l'employeur licenciant le salarié pour une prétendue faute grave.

Débouté de sa demande de résiliation judiciaire, par jugement du 10 novembre 2009, le salarié a fait appel de la décision. L'appelant estimait que le salarié nouvellement embauché, à un échelon supérieur au sien et en lien direct avec la direction, l'avait progressivement dessaisi de ses fonctions. Présenté par l'employeur comme un simple coordonnateur des responsables de vente régionaux, il « *se serait agi d'un nouveau poste de commercial, ayant une compétence géographique très large pour tout le secteur de la distribution* », et la direction lui aurait donné le pouvoir d'interférer dans l'activité de l'appelant en lui donnant des instructions. Ainsi, l'employeur aurait privilégié la vente des produits aux distributeurs, gérée par le nouveau salarié, plutôt que la vente directe aux clients finaux, gérée par le salarié requérant. Ces comportements auraient conduit à supprimer progressivement les fonctions du salarié, dont les transactions commerciales échouaient. Pour que sa demande de résiliation judiciaire soit accueillie, l'appelant soulevait plusieurs griefs : une modification de son contrat ou, à tout le moins, une inexécution fautive du contrat l'ayant empêché de mener à bien ses missions, ainsi qu'un harcèlement moral et un régime discriminatoire.

Il s'agissait donc pour les juges du fond de déterminer si l'insertion d'un nouvel échelon entre le salarié et la direction constituait un manquement de l'employeur à ses obligations.

Le 15 novembre 2012, la Cour d'appel va juger que l'insertion d'un nouvel échelon entre le salarié et la direction constituait, en l'espèce, un manquement justifiant le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur. À cet effet, les magistrats vont retenir les deux principaux griefs soulevés par le salarié : la modification de son contrat de travail et l'exécution de mauvaise foi par l'employeur de ses obligations.

Par cette décision, la Cour d'appel de Colmar précise les conditions sous lesquelles l'insertion d'un échelon constitue un manquement de l'employeur. Renforçant l'édifice de protection du salarié, l'arrêt complète la sanction en rappelant que le contrat de travail, comme toute convention de droit commun, doit s'exécuter de bonne foi.

1. L'éviction de fait du salarié sanctionnée

L'arrêt ne sanctionne pas la seule introduction d'un nouvel échelon. Le salarié ne peut l'invoquer que parce qu'elle a entraîné « *une modification substantielle de ses missions et de ses responsabilités* », fondant ainsi la demande de résiliation judiciaire.

Pour rappel, la modification du contrat de travail suppose l'accord du salarié, en raison de la force obligatoire des conventions (1er alinéa de l'article 1134 du Code civil). Une partie ne peut modifier unilatéralement le contrat pour la formation duquel l'accord de deux parties a été nécessaire. Son régime, élaboré par la jurisprudence, précise les éléments dont la modification est soumise à l'accord du salarié. Il s'agit traditionnellement de la durée du travail, la rémunération, le lieu de travail et la qualification professionnelle (1).

Pendant longtemps, le pouvoir de direction autorisait l'employeur à changer les tâches de ses salariés dès lors que ce changement n'entraînait pas de modification de la qualification ou classification (1 bis). Tâches et qualification étaient liées : la diminution des premières devait entraîner celle de la deuxième. Un mouvement d'autonomisation a finalement permis de détacher les deux. Désormais, la qualification se définissant comme les « *fonctions réellement exercées* » par le salarié (2), la seule diminution des tâches constitue un changement du contrat de travail en méconnaissance du consentement du salarié, peu important que la qualification, au sens de classification, ne soit pas modifiée.

Ainsi, ce n'est pas la seule insertion d'un échelon qui constitue une modification du contrat de travail, mais la diminution progressive des tâches de l'appelant, matérialisant son éviction de fait, et réalisée au profit du nouveau responsable de la distribution. La Cour d'appel relève, en effet, que ce dernier « *exerçait une activité purement commerciale et [dont les tâches] correspondaient à celles qui étaient jusqu'alors assurées par les responsables régionaux* ». Il s'était vu confier tout « *ce qui était jusqu'alors une attribution essentielle et exclusive des technico-commerciaux, chacun pour sa zone* ».

Cette solution n'est pas nouvelle. La Cour de cassation a déjà approuvé une « *Cour d'appel, qui ne s'est pas fondée sur la seule circonstance de la création d'un échelon hiérarchique supplémentaire entre la salariée et la direction* », mais sur le fait que cette création la privait progressivement de ses attributions et responsabilités (3). Cette position avait été réaffirmée récemment par la Haute cour (4). En réalité,

(1) P. Lokiec, *Droit du travail*, 2011, PUF, § 225 s. ; F. Signoretto, « La modification du contrat de travail », *RPDS* 2010 p. 155.
(1 bis) Cass. Soc. 10 mai 1999, n° 96-45673.

(2) Cass. Soc. 12 janvier 2010, n° 08-42835.

(3) Cass. Soc. 26 mai 2010, n° 08-44995.

(4) Cass. Soc. 21 mars 2012, n° 10-12068 ; Cass. Soc. 31 octobre 2012, n° 11-19915.

l'affirmation est très ancienne puisque, par un arrêt du 26 novembre 1987, la Chambre sociale de la Cour de cassation confirmait la « *faute commise par l'employeur, de nature à conférer à la rupture un caractère abusif, [car une salariée] s'était vue retirer progressivement ses attributions, ses responsabilités et ses prérogatives par un nouveau salarié recruté en qualité d-attaché de direction qui avait procédé à son éviction de fait* » (5).

Si cette diminution des tâches s'était poursuivie jusqu'à laisser le salarié exécuter une prestation de travail réduite à peau de chagrin, les juges auraient fort probablement retenu, outre le terrain de la modification unilatérale du contrat de travail, le manquement de l'employeur à son obligation fondamentale de fournir du travail au salarié (6).

La modification du contrat de travail aurait été un manquement suffisant pour faire droit à la demande de résiliation judiciaire du salarié. La Cour d'appel a, cependant, doublement sanctionné l'employeur en lui rappelant toutes ses obligations, dont celle d'exécuter de bonne foi le contrat de travail.

2. L'obligation de loyauté rappelée

L'obligation de loyauté au sein du contrat de travail se rattache à l'alinéa 3 de l'article 1134 du Code civil. Elle a ensuite été réaffirmée par le Code du travail, selon lequel « *le contrat de travail est exécuté de bonne foi* » (7).

La bonne foi impose à l'employeur de tout faire pour favoriser l'exécution de ses obligations par le salarié. Illustre ainsi un manquement à cette obligation l'employeur qui « *faisait prendre la salariée depuis plus de dix ans à son domicile par un véhicule de l'entreprise et, cessant de la faire bénéficier de cet avantage lié à sa fonction, l'avait mise dans l'impossibilité de travailler* » (8).

En l'espèce, la Cour d'appel de Colmar a caractérisé la mauvaise foi manifeste de l'employeur. En effet, il créait une concurrence « *au travers de l'organisation, au sein de l'entreprise, d'un service destiné à favoriser la distribution des produits de la marque par des revendeurs extérieurs [trouvés par le salarié recruté à l'échelon intermédiaire], au détriment de l'activité de son propre service commercial, empêchant ainsi l'exercice normal de son activité par le salarié* ». Cette mauvaise foi a

été renforcée par la fausse dénomination du nouveau salarié, sans rapport avec ses fonctions réelles, et par l'attribution d'une autorité sur les autres commerciaux, tout en affirmant qu'il n'avait qu'un rôle de conseil, coordinateur et accompagnateur.

De fait, l'employeur empêchait l'appelant de vendre les produits de la marque, car le nouveau salarié occupait tout le marché de vente sur les différents secteurs géographiques, et pouvait évincer les autres vendeurs de l'entreprise. Peut-être espérait-il pouvoir légitimer par la suite un licenciement pour insuffisance de résultats ou absence d'atteinte des objectifs du salarié. Quoi qu'il en soit, cette hypothèse n'a pu voir le jour du fait de la saisine de la juridiction par le salarié, justifiant aux yeux de l'employeur le prononcé d'un licenciement.

C'est ainsi, s'agissant des conséquences de la résiliation judiciaire, que la Cour d'appel a fait rétroagir la date de la rupture du contrat au jour du licenciement prononcé par l'employeur postérieurement à la demande en justice du salarié. Il est de jurisprudence constante que la résiliation judiciaire du contrat de travail produit effet au jour de la décision qui la prononce. Cette règle ne vaut, en réalité, que si le contrat n'a pas été rompu avant le jour du jugement (9). Dans cette dernière hypothèse, après avoir constaté le bien-fondé de la demande de résiliation judiciaire, le juge doit fixer la date de la rupture à la date d'envoi de la lettre de licenciement (10).

La réparation allouée au salarié par la décision commentée doit également être soulignée au regard de l'importance de son quantum. Alors que son salarié avait moins de deux ans d'ancienneté, l'employeur a été condamné à lui verser la somme de 38.000 € pour licenciement abusif. La justification avancée est celle d'un préjudice matériel et moral (détérioration de l'état psychique du salarié) résultant des « *violations graves et délibérées des obligations incombant à l'employeur* » pendant plus d'un an. À une période où la « *loi négociée* » tend à briser la résistance des salariés (11) en permettant, notamment, de mettre fin au litige par des indemnités forfaitaires (12), cette décision nous rappelle le principe fondamental de réparation qui irrigue notre droit : la réparation intégrale du préjudice (13).

Aziza Benali, Elève Avocat.

(5) Cass. Soc. 26 novembre 1987, n° 84-45377.

(6) Cass. Soc. 14 janvier 2004, n° 01-40489.

(7) Article L. 1222-1 du Code du travail (ancien article L. 120-4 créé par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002).

(8) Cass. Soc. 10 mai 2006, n° 05-42.210.

(9) Cass. Soc. 14 octobre 2009 n° 07-45.257.

(10) Cass. Soc. 15 mai 2007, n° 04-43.663.

(11) Semaine sociale Lamy, 21 janvier 2013, « l'ANI tente de briser la capacité de résistance des salariés », entretien avec Anne Braun.

(12) Article 25 de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 portant sur la conciliation prud'homale. V. sur ce point les contributions de la CGT (*supra* p. 307 spec. p. 312) et du syndicat de la Magistrature (*supra* p. 308 spec. p. 321).

(13) Sur ce thème, on se reportera notamment aux actes du colloque du SAF, Dr. Ouv. avril 2011, not. Évelyne Serverin, « Trois définitions pour introduire une réflexion sur la réparation intégrale », p. 226, et Marianne Keller, « Les principes du droit civil de la réparation de l'entier préjudice appliqués aux rapports de travail », p. 234.