

RÉMUNÉRATION 1° Paiement – Preuve – Mention figurant sur la fiche de paie – Caractère inopérant
– 2° Part Variable – Fixation des objectifs – Contractualisation du plan de commissionnement –
Pouvoir unilatéral de modification de la répartition interne des objectifs (non).

CONTRAT DE TRAVAIL Remise de documents – Langue étrangère – Salarié étranger.

LICENCIEMENT Documents liés à la rupture – Mentions erronées – Préjudice – Indemnisation.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 24 juin 2015

JDA Software France contre L. (p. n°14-13.829)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme L. a été engagée à compter du 18 septembre 2000 par la société I2 Technologies, aux droits de laquelle vient la société JDA Software France, en qualité de consultant senior ; que, par lettre du 27 juillet 2007, la salariée a pris acte de la rupture du contrat de travail en reprochant à l'employeur un plan de rémunération variable qu'elle estimait inacceptable ; qu'après avoir obtenu du juge des référés l'octroi de provisions à valoir sur sa créance, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le deuxième moyen, pris en sa première branche préalable, du pourvoi principal de la salariée :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de limiter la condamnation de l'employeur à une somme au titre de la part variable de la rémunération pour l'année 2007, alors, selon le moyen, qu'il résulte de l'article L.1321-6 du code du travail que tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit

être rédigé en français ; qu'en particulier, lorsque les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle sont rédigés dans une langue étrangère, le salarié peut se prévaloir de leur inopposabilité ; qu'en l'espèce, la salariée soulignait que les objectifs pour le calcul de la rémunération variable 2007 avaient été rédigés exclusivement en langue anglaise et qu'aucune traduction ne lui avait été remise durant la relation de travail de sorte qu'ils lui étaient inopposables ; qu'en calculant la somme due au titre de la rémunération variable 2007 sur la base de ces objectifs, sans s'expliquer sur ce point, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 1321-6, alinéa 3, du code du travail, que la règle selon laquelle tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français n'est pas applicable aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers ;

Et attendu qu'ayant constaté que la salariée, destinataire de documents rédigés en anglais et destinés à la détermination de la part variable de la rémunération contractuelle, était citoyenne américaine, la cour d'appel n'avait pas à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante ;

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

Mais, sur le premier moyen du pourvoi principal de la salariée :

Vu les articles 1315 du code civil et L.3243-3 du code du travail ;

Attendu que, selon le premier de ces textes, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et, réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation ; qu'aux termes du second, l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur ne peut valoir, de sa part, renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en vertu de la loi, du règlement, d'une convention ou accord collectif de travail ou d'un contrat ; qu'il résulte de la combinaison de ces textes que, nonobstant la délivrance de la fiche de paie, l'employeur doit prouver le paiement du salaire ;

Attendu que pour limiter à une somme la créance de la salariée au titre de la rémunération variable pour l'année 2006, l'arrêt retient qu'il résulte de l'examen des fiches de paie que la salariée a perçu, entre août 2006 et octobre 2007, une somme totale de commissions égale à 122 942 euros et qu'il lui reste donc dû la somme de 6 696 euros, outre les congés payés afférents ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants tirés des fiches de paie, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Sur le deuxième moyen, pris en ses deuxième et quatrième branches, lequel est recevable, du pourvoi principal de la salariée :

Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu que pour allouer à la salariée une somme au titre de la part variable de la rémunération pour l'année 2007, l'arrêt retient que le montant de la rémunération variable n'ayant jamais été remis en cause, la simple modification de la répartition interne des objectifs pour y parvenir n'entraînait pas une modification du contrat de travail et ne nécessitait donc pas, quoiqu'en disent les parties, l'accord de la salariée, puisque cela relevait du pouvoir de direction de l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que l'employeur avait soumis pour l'année 2007 le plan de commissionnement à la signature de la salariée, ce dont il résultait que la fixation des objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable était de nature contractuelle, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et, sur le quatrième moyen du pourvoi principal de la salariée :

Vu les articles R.1234-9 et D. 3141-34 du code du travail ;

Attendu que, pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la mention erronée du motif de rupture sur l'attestation ASSEDIC, l'arrêt retient qu'elle ne démontre pas le préjudice qui en est résulté pour elle, puisqu'il n'est pas contesté qu'elle a très rapidement retrouvé du travail et que, résidente américaine à compter de sa prise d'acte, elle ne pouvait pas bénéficier des allocations de chômage auprès de l'ASSEDIC ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'inexécution par l'employeur de son obligation de délivrer contrat de travail, tel qu'il ressort de la prise d'acte de la salariée, cause nécessairement à celle-ci un préjudice, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation sur le deuxième moyen du pourvoi principal, du chef de l'arrêt relatif à la limitation de la condamnation de l'employeur au paiement d'une somme au titre de la part variable de la rémunération entraîne par voie de dépendance celle des chefs de l'arrêt visés par le troisième moyen de chacun des pourvois ;

Par ces motifs,

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il condamne la société JDA Software à payer à Mme L. les sommes de 6 696 euros au titre de la part variable pour l'année 2006, outre 669,60 euros de congés payés afférents, 5 966 euros au titre de la part variable 2007, outre les congés payés afférents, déboute la salariée de ses demandes de dommages-intérêts pour violation du statut protecteur, de dommages-intérêts pour licenciement illicite, et en paiement d'indemnités compensatrices de préavis, de congés payés afférents d'indemnité conventionnelle de licenciement et de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant du caractère erroné de l'attestation ASSEDIC, et en ce qu'il déboute l'employeur de sa demande en restitution des provisions versées à la salariée en exécution de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Versailles le 25 novembre 2008, l'arrêt rendu le 15 janvier 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces 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 Versailles, autrement composée ;

(M. Frouin, prés. – M. Flores, rapp. – M. Beau, av. gén. - SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Note.

1. La première des règles rappelées par la Cour de cassation dans cet arrêt n'appelle pas de commentaire particulier. Selon l'article L.1321-6 du Code du

travail, les documents comportant des obligations pour le salarié ou nécessaires à l'exécution de son travail doivent être rédigés en français, à moins que le salarié ne soit étranger (1). Sans surprise, la Cour ne trouve rien à redire au fait que des documents rédigés en anglais aient été remis... à une salariée américaine.

La dernière des règles n'aurait pas, non plus, dû appeler d'observations ; la Cour de cassation, réaffirme une nouvelle fois que les manquements de l'employeur dans la délivrance des documents liés à une rupture du contrat de travail causent nécessairement un préjudice. Ce point participe pourtant à la cassation de l'arrêt, les juges du fond ayant refusé de faire droit à une demande d'indemnisation (2).

Deux moyens du pourvoi attirent davantage l'attention, opérant comme une piqure de rappel. À trop s'attacher aux spécificités du droit du travail, on en oublierait presque la matrice : le droit des obligations n'est jamais très loin.

2. L'un d'entre eux concerne la preuve du paiement du salaire : que valent les mentions portées sur le bulletin de paie ? La solution dégagée, sans être inédite, mérite d'être soulignée. Selon l'article L.3243-3 du Code du travail, l'acceptation sans réserve du bulletin de paie par le salarié ne peut valoir renonciation au paiement de tout ou partie des sommes qui lui sont dues. Indépendamment de la délivrance du bulletin de paie, il appartient donc à l'employeur qui se prétend libéré de son obligation d'en rapporter la preuve, conformément au droit commun (art. 1315 du Code civil). En fournissant, par exemple, les relevés bancaires de l'entreprise (3). En l'espèce, la Cour de cassation reproche aux juges du fond de s'être contentés d'examiner les fiches de paie pour déterminer la créance de la salariée, faisant ainsi preuve de pragmatisme : ce n'est pas parce qu'une somme figure sur un bulletin de paie qu'elle a effectivement été perçue par le salarié.

Une solution simple, protectrice des intérêts des salariés. Mais il n'en a pas toujours été ainsi. La Cour

de cassation jugeait, en effet, que l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie valait présomption simple du paiement des sommes qui y figurent, à charge pour le salarié d'apporter la preuve contraire : « la cour d'appel, qui a constaté que, pendant la période considérée, le salarié avait reçu des bulletins de paie, a estimé, appréciant l'ensemble des éléments qui lui étaient soumis, que la preuve du non-paiement des salaires n'était pas rapportée », jugeait la Chambre sociale en 1992 (4).

Le revirement a été opéré en 1999 : désormais, la délivrance du bulletin de paie ne présume plus du paiement. Ce n'est donc plus au salarié de prouver qu'il n'a pas été payé, mais à l'employeur de prouver qu'il l'a été : « *nonobstant la délivrance de la fiche de paie, l'employeur doit prouver le paiement du salaire* » (5). Une solution toujours reprise depuis (6), parmi d'autres règles particulières d'administration de la preuve consacrées en matière salariale (7), afin de tenir compte de la réelle difficulté dans laquelle se trouvent les demandeurs qui sont, en matière prudhomale, en très grande majorité des salariés. Lesquels ne détiennent que peu d'informations sur les éléments déterminant leur rémunération.

3. Le second moyen qui mérite d'être relevé concerne la détermination de la part variable de rémunération (8). Dans un registre différent du précédent, sa portée est éminemment pratique. Le contrat de travail de nombreux salariés, commerciaux ou autres, se contente souvent de prévoir le principe d'une rémunération assortie d'une part variable, en renvoyant, pour le calcul de cette dernière, à des éléments (la réalisation d'objectifs déterminés) qui ne sont pas spécifiés dans le contrat lui-même. Or, les éléments qui servent de base au calcul de la rémunération variable peuvent être revus chaque année, voire plus souvent, afin de s'adapter aux besoins de l'entreprise (inciter à vendre tel produit plutôt qu'un autre) et aux nécessités du marché (9). Le salarié a-t-il son mot à dire ?

(1) Comp. CA Versailles 2 mars 2006, Dr. Ouv. 2006, p. 399.

(2) Sur ce même point, v. les obs. détaillées de J. Jardonnet sous Cass. Soc. 1^{er} avril 2015, p. n° 14-12.246, Dr. Ouv. 2015 p. 647.

(3) Cass. Soc. 19 novembre 2008, n° 07-43.640 ; en revanche, la photocopie du chèque établi au nom de l'employeur ne suffit pas : Cass. Soc. 18 juin 2015, n° 13-27.049, Dr. Ouv. 2015 p. 654, obs. D. Boulmier.

(4) Cass. Soc. 15 avril 1992, n° 88-45.094.

(5) Cass. Soc. 2 février 1999, n° 96-44.798.

(6) Notamment : Cass. Soc. 22 septembre 2010, n° 09-42.289 ; 15 janvier 2014, n° 12-18.586 ; 21 octobre 2014, n° 13-17.736.

(7) Exemples : « 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 », 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. Si l'employeur s'est abstenu de fournir les documents comptables qu'il a en sa possession, la preuve peut être constituée par le demandeur, en dépit de l'adage selon lequel « nul ne peut se constituer une preuve à lui-même » : Cass. Soc. 21 octobre 2008, n° 06-45.152.

(8) E. Peskine, C. Wolmark, *Droit du travail*, 9^{ème} éd., 2014, Hypercours Dalloz, § 384 ; T. Katz, « La détermination de la rémunération variable : la part de l'unilatéral, du négocié, du juge », Dr. Ouv. 2005, p. 151.

(9) P. Riandey, « La fixation unilatérale des objectifs en matière de rémunération », Dr. Ouv. 2012, p. 213.

L'employeur avait, en l'espèce, modifié non pas le montant de la rémunération variable, mais la répartition des objectifs permettant d'y parvenir. Cela n'est pas neutre, puisque dans les faits, « *cette part de rémunération variable [est] calculée en fonction de la réalisation des objectifs fixés par l'employeur* ». Or, la salariée estimait s'être vu imposer des objectifs inatteignables (deuxième moyen de cassation).

La Cour d'appel avait raisonné sans tenir compte de la volonté des parties. Puisque « seule » la répartition interne des objectifs avait été modifiée, et non le montant de la rémunération, il ne s'agirait pas d'une modification du contrat de travail nécessitant l'accord de la salariée, mais d'une décision relevant du pouvoir de direction.

La Cour de cassation remet, quant à elle, la question au cœur de l'article 1134 du Code civil : ce qui lie les parties est ce à quoi elles ont consenti. Les juges du fond ont constaté que le plan de commissionnement pour l'année 2007 avait été soumis à la signature de la salariée, « *ce dont il résultait que la fixation des objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable était de nature contractuelle* ». Faute

d'avoir tiré les conséquences de cette signature, la décision de la Cour d'appel est censurée. Si la délivrance d'un bulletin de salaire ne présume pas du paiement, la signature du salarié sur un document emporte contractualisation.

On imagine sans peine le danger à vouloir, comme l'avaient fait les juges du fond, ranger le salaire dans la catégorie des éléments relevant du pouvoir de direction de l'employeur. Mais ce lien automatique que fait la Cour de cassation entre la signature d'un document et la contractualisation d'un élément de rémunération ne convainc pas tout à fait. On sait, en droit du travail, que tous les éléments figurant dans le contrat de travail n'ont pas une nature contractuelle, quand d'autres qui n'y figurent pas ne peuvent être modifiés unilatéralement. Cette solution n'aurait-elle pas mérité une argumentation plus qu'une simple affirmation ?

Emmanuelle Richard,
Juriste en droit social