

**Cour de cassation
chambre sociale**

N° de pourvoi: 10-11700
Non publié au bulletin

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Mme Mazars (conseiller doyen faisant fonction de
président), président

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Monod et Colin,
avocat(s)

Audience publique du mercredi 18 janvier 2012

Rejet

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nouméa, 18 novembre 2009) que M. X... a été engagé le 1er septembre 2003 par la société Office calédonien de distribution (OCD), en qualité de responsable d'exploitation, à la suite d'une offre d'emploi qui lui a été adressée par courrier électronique du 26 mai 2003, par M. Y..., salarié du groupement d'intérêt économique (GIE) Synerdev, lequel avait en charge la gestion sociale de la société OCD ; que par courrier du 17 mars 2008, il a pris acte de la rupture de son contrat de travail puis a saisi le tribunal du travail de Nouméa aux fins de voir juger que la prise d'acte produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société OCD fait grief à l'arrêt de la condamner à payer à M. X... une somme au titre de la prime de résultat due pour les années 2004, 2005, 2006 et 2007, alors, selon le moyen, qu'un salarié ne peut valablement se prévaloir d'un engagement pris à son égard par une personne n'étant à aucun titre habilitée à représenter l'employeur, dont il ne peut légitimement croire au vu des apparences qu'il détenait une telle habilitation ; que, comme la société OCD l'avait exposé devant les juges du fond, M. Y... n'était pas salarié de la société OCD, mais de la société GIE Synerdev, et ne pouvait donc engager la société OCD à quelque titre que ce soit ; que la cour d'appel a constaté que M. Y... « travaillait au sein du GIE Synerdev » mais a néanmoins considéré que M. X... avait été engagé par M. Y... par le « courrier électronique » qu'il lui avait adressé le 26 mai 2003, lequel fixerait les obligations des parties et permettrait au salarié de réclamer le paiement d'une prime de résultat ; qu'en statuant ainsi, sans aucunement rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant invitée, si M. Y... avait capacité et qualité pour embaucher M. X...

ou, à défaut, s'il avait l'apparence de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du code civil et L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, devant laquelle il n'était pas soutenu que M. Y... n'avait pas qualité pour engager la société, n'était pas tenue d'effectuer une recherche qui ne lui était pas demandée ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société OCD fait grief à l'arrêt de dire que la rupture du contrat de travail lui est imputable et de la condamner à payer à M. X... des sommes de ce chef, alors selon le moyen :

1°/ que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail ; qu'il résulte de l'arrêt attaqué que certains des faits reprochés par M. X... à son employeur, à savoir la retenue irrégulière sur son salaire du mois de novembre 2007 ainsi que les propos irrespectueux tenus par le président-directeur général de la société lors de la réunion du 20 novembre 2007, étaient antérieurs de plusieurs mois à sa prise d'acte, en date du 17 mars 2008, et n'avaient pas empêché la poursuite de son contrat de travail ; qu'en jugeant néanmoins ces faits comme suffisamment graves pour justifier la prise d'acte de la rupture de son contrat par le salarié, quand il résultait de ses propres constatations que s'il y avait eu manquements de l'employeur, ceux-ci n'étaient pas de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du code du travail ;

2°/ que ce n'est que si le salarié n'entend pas poursuivre l'exécution de son contrat de travail que l'inexécution par l'employeur de ses obligations entraîne la rupture du contrat de travail ; qu'il est constant que dans une lettre adressée à M. Z... le 10 décembre 2007, M. X... s'étonnait d'un certain nombre de décisions prises par l'employeur à son encontre, parmi lesquelles celles invoquées au soutien de sa prise d'acte de la rupture, - à savoir la retenue sur salaire de novembre 2007, les critiques formulées par M. Z... lors de la réunion du 20 novembre, sa mise à l'écart d'une réunion réunissant l'ensemble des responsables du groupe, la mise en place d'une double signature sur les comptes de la société-, mais manifestait toutefois son souhait de poursuivre son contrat de travail en demandant à l'employeur de lui renouveler sa confiance ; qu'en jugeant que ces faits justifiaient la prise d'acte aux torts de l'employeur, sans rechercher si la volonté affichée du salarié de poursuivre son contrat à la suite des agissements reprochés à l'employeur ne faisait pas obstacle à la rupture de ce contrat, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du code du travail ;

3°/ que dans le cadre de son pouvoir de direction et d'organisation, l'employeur peut légitimement retirer une partie de ses fonctions à un salarié ou décider de cosigner ses décisions, voire même créer un niveau intermédiaire entre le salarié et la direction, dès lors qu'il n'est pas porté atteinte ni à la rémunération ni à la qualification du salarié ; qu'en l'espèce, la société OCD était donc parfaitement libre de retirer à M. X... le pouvoir d'agir seul sur les comptes de l'entreprise et d'imposer la validation de ses actes par un administrateur de la société, même s'il avait jusqu'à présent agi seul, dès lors qu'elle ne lui retirait pas ses fonctions ni ne modifiait sa rémunération ; qu'en jugeant qu'en prenant de telles décisions, l'employeur avait brimé et humilié le salarié, ce qui justifiait la prise d'acte par le salarié, quand il n'avait fait qu'exercer son pouvoir de direction, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a relevé que l'employeur avait procédé à une retenue illicite sur le salaire de M. X... en retirant les frais de mission qui avaient fait l'objet d'une avance d'une part, avait commis des brimades et humiliations répétées à l'égard du salarié d'autre part, et a estimé que ces agissements constituaient des fautes suffisamment graves pour justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, a par ces seuls motifs légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société OCD aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société OCD à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-huit janvier deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Office calédonien de distribution

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société OCD à payer à monsieur X... la somme de 3. 255. 600 F CFP au titre de la prime de résultat pour les années 2004, 2005, 2006 et 2007 ;

AUX MOTIFS QUE c'est à juste titre que le premier juge a considéré que le courrier électronique du 26 mai 2003 constituait le seul document écrit fixant les obligations des parties et permettant à monsieur X... de réclamer le paiement d'une prime de résultat ; qu'en effet ainsi qu'il a été rappelé, ce document mentionne « une prime de fin d'année à définir ensemble sur la base des résultats 2004, minimum mois de salaire, maximum 3 mois de salaire » ; qu'en revanche, c'est à tort que le premier juge a considéré que faute d'avoir réclamé la fixation et le montant de cette prime, monsieur X... avait renoncé à cet avantage et l'a débouté de la demande présentée à ce titre ; qu'en effet, la renonciation à un droit doit être expresse ; que l'absence de discussion sur les modalités de calcul de cette prime n'a pas pour conséquence de faire disparaître cet avantage contractuel ; qu'au surplus, l'objet de cette discussion est très limité puisqu'il s'agit de fixer le montant précis de cette prime dans le cadre pré-défini, soit entre un et trois mois de salaire ; que faute de précisions sur ce point et sur les résultats de l'entreprise au titre des années concernées, il convient de retenir le montant minimal de la prime soit un mois de salaire ; que cette prime devant être accordée au vu des résultats 2004, elle ne peut porter que sur les années 2004, 2005, 2006 et 2007 ; que sur la base du salaire mensuel moyen retenu par le premier juge, soit 813. 900 F CFP, monsieur X... peut prétendre à la somme de 3. 2545. 600 F CFP ; qu'en conséquence, il convient d'infirmer le jugement entrepris sur ce point et de condamner la société OCD à payer ladite somme à monsieur X... ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE monsieur X... se fonde sur le courriel de M. Y... en date du 26 mai 2003 qui constitue le seul document écrit fixant les obligations des parties, pour réclamer

une prime de résultat depuis 2004 représentant trois mois de salaires par année soit la somme de 10. 847. 214 F CFP ; que le courrier électronique est un mode de preuve admis par le code civil ; que la défenderesse ne saurait contester que M. Y... ne l'a pas engagé par ce courrier électronique alors qu'elle a engagé celui-ci sur cette seule base pendant quatre ans et qu'elle lui a versée le montant de la rémunération principale prévue dans ce courrier pendant quatre ans ;

ALORS QU'un salarié ne peut valablement se prévaloir d'un engagement pris à son égard par une personne n'étant à aucun titre habilitée à représenter l'employeur, dont il ne peut légitimement croire au vu des apparences qu'il détenait une telle habilitation ; que comme la société OCD l'avait exposé devant les juges du fond, monsieur Y... n'était pas salarié de la société OCD, mais de la société GIE SYNERDEV, et ne pouvait donc engager l'exposante à quelque titre que ce soit ; que la Cour d'appel a constaté que monsieur Y... « travaillait au sein du GIE SYNERDEV » mais a néanmoins considéré que monsieur X... avait été engagé par monsieur Y... par le « courrier électronique » qu'il lui avait adressé le 26 mai 2003, lequel fixerait les obligations des parties et permettrait au salarié de réclamer le paiement d'une prime de résultat ; qu'en statuant ainsi sans aucunement rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant invitée, si monsieur Y... avait capacité et qualité pour embaucher monsieur X..., ou à défaut, s'il avait l'apparence de l'employeur, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du code civil et L. 1221-1 du code du travail ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur et qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et, en conséquence, d'AVOIR condamné la société OCD à payer à monsieur X... les sommes suivantes :-813. 900 F CFP à titre d'indemnité compensatrice de préavis,-81. 390 F CFP à titre de congés payés sur préavis,-325 360 F CFP à titre d'indemnité de licenciement,-7. 525. 100 F CFP à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif,-78. 648 F CFP au titre de la retenue indue sur salaire ;

AUX MOTIFS PROPRES QU'il résulte des débats et des pièces versées que monsieur X... a été embauché le 1er septembre 2003 par le groupe Z..., dont fait partie la SA OCD en qualité de responsable d'agence pour une durée indéterminée et moyennant une rémunération mensuelle nette de 8. 731. 200 F CFP ; que par un courrier daté du 17 mars 2008, monsieur X... a pris acte de la rupture de son contrat de travail ; qu'il appartient au juge d'examiner les griefs formulés à l'égard de l'employeur afin d'apprécier s'ils sont établis et s'ils constituent un comportement fautif justifiant la rupture immédiate du contrat de travail ; qu'en l'espèce, l'employeur reconnaît les compétences de monsieur X... notamment dans le domaine commercial ; que la société OCD ajoute qu'elle n'a jamais souhaité son départ ; qu'il n'est pas contestable que les relations entre l'employeur et monsieur X... se sont fortement dégradées à compter de la fin de l'année 2007, plus précisément après la découverte du montant des avances sur frais de déplacement que l'intéressé s'étaient attribuées à l'occasion du salon EQUIP AUTO de Paris ; que c'est dans ce contexte que monsieur Z..., administrateur de la société a pris l'initiative d'amputer le salaire du mois de novembre 2007 de monsieur X... de la somme de 692. 000 F CFP représentant les frais de mission ou de déplacement indues selon lui ; que sur ce point, il convient de rappeler que si l'employeur peut opérer une compensation à son profit c'est à condition de détenir une créance certaine à l'égard de son employé et de respecter les règles fixées par la législation du travail en ce domaine ; qu'ainsi la compensation ne saurait être supérieure à 10 % du salaire ; que dans ces conditions, c'est à juste titre que le premier juge a considéré que l'employeur a incontestablement commis une faute en retirant du salaire de monsieur X... les frais de mission qui avaient fait

l'objet d'une avance ; qu'en revanche, c'est à tort que le premier juge a considéré que monsieur X... n'avait subi aucun préjudice de ce fait, au motif que la société OCD avait régularisé ce manquement dans les plus brefs délais, soit en l'espèce, le 10 décembre 2007 ; qu'en effet, il résulte des développements qui précèdent que cette retenue était illégale ; qu'en outre, la régularisation invoquée par le premier juge n'a pas été réalisée spontanément mais au vu d'une ordonnance rendue par le juge des référés saisi par monsieur X... aux fins d'être rétabli dans ses droits ; que dans ces conditions, la faute commise par l'employeur lui a causé un préjudice certain, non seulement financier mais également moral ; qu'il convient en conséquence de réformer l'appréciation du premier juge sur ce point et de dire que la compensation ainsi opérée constitue une faute suffisante pour justifier de la rupture du contrat de travail ; qu'au surplus, c'est par des motifs pertinents que la Cour entend adopter que le premier juge a exactement retenu l'existence de nombreuses brimades et d'humiliations, manquements répétés qui constituent de la part de l'employeur une faute suffisamment grave pour justifier de la part de monsieur X... la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail et pour requalifier celle-ci en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris sur ce point, sauf en le complétant en ce qui concerne la retenue fautive sur le salaire du mois de novembre 2007 ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QU'il résulte des pièces produites aux débats (attestations, courriers et mails échangés entre les parties) que les relations de la société défenderesse avec monsieur A... se sont dégradées, à compter de novembre 2007, après que celle-ci ait découvert que M. X... s'était octroyé des frais de mission de 700 euros par jour pour couvrir ses frais d'hébergement et de restauration ainsi que ceux de son collègue lors d'un déplacement professionnel à Paris ; qu'ainsi il résulte des trois attestations (MM. B... ; E..., et F...) employés dans l'entreprise que, lors de la réunion qui s'est tenue le 20 novembre 2007 avec des membres du personnel, le PDG, M. Z... a, à plusieurs reprises demandé sur un ton autoritaire à M. X... de se taire et a fini par lui intimer l'ordre de sortir ; que les attestations concernant les insultes que M. Z... auraient proféré à son encontre, le traitant de « ZOREILLE » sont contradictoires et sont donc insuffisantes pour établir qu'au cours de cette réunion, M. Z... a traité M. X... de « ZOREILLE » ; qu'il n'en demeure pas moins que le comportement irrespectueux du PDG de la société devant les employés, relevé dans les attestations, n'est pas acceptable de la part d'un chef d'entreprise et est de nature à enlever toute l'autorité que pouvait avoir M. X... en sa qualité de directeur d'exploitation sur les salariés ; que par ailleurs, il est établi par un mail émanant de Mme C..., en date du 23 novembre 2007, qu'il avait été mis à l'écart d'une réunion à laquelle « étaient présents tous les responsables du groupe GIE SYNERDEV et la comptable de la société OCD et, par des courriers en date des 5 décembre 2007 et 12 décembre 2007, que la défenderesse, par l'intermédiaire de son PDG, lui avait enlevé le pouvoir d'agir seul sur les comptes de l'entreprise et a imposé que tous ses actes de gestion et de commerce soient validés par la signature de M. D..., administrateur de la société ou de M. Z..., alors que, pendant quatre ans, monsieur X... gère seul les commandes et prenait seul les décisions concernant la gestion comptable de l'entreprise ; qu'il est aussi non contesté par la société OCD qu'elle s'est fait communiquer les codes d'accès aux comptes bancaires afin de transférer directement les opérations bancaires sans avoir à faire intervenir M. X... ; que l'ensemble de ces faits, de la part de l'employeur, établissent que la société OCD avait perdu toute confiance en M. X... et qu'elle a cherché à l'évincer, notamment en lui ôtant toute autorité sur les salariés et tout pouvoir de décision dans la gestion de la société ; que ces faits de brimades et d'humiliation à l'encontre de M. X... ne sont pas acceptables de la part d'un chef d'entreprise même si la société OCD n'était pas d'accord avec sa gestion, comme elle l'indique, et qu'elle estimait que M. X... s'était octroyé abusivement des frais de mission ; qu'en effet il lui appartenait alors d'utiliser les voies légales disciplinaires, la procédure de licenciement ou de demander la résolution judiciaire de son contrat ; que ces manquements répétés constituent de la part de l'employeur, une faute

suffisamment grave pour justifier de la part de M. X... la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail et pour requalifier sa démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

1. – ALORS QUE la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail ; qu'il résulte de l'arrêt attaqué que certains des faits reprochés par monsieur X... à son employeur, à savoir la retenue irrégulière sur son salaire du mois de novembre 2007 ainsi que les propos irrespectueux tenus par le PDG de la société lors de la réunion du 20 novembre 2007, étaient antérieurs de plusieurs mois à sa prise d'acte, en date du 17 mars 2008, et n'avaient pas empêché la poursuite de son contrat de travail ; qu'en jugeant néanmoins ces faits comme suffisamment graves pour justifier la prise d'acte de la rupture de son contrat par le salarié, quand il résultait de ses propres constatations que s'il y avait eu manquements de l'employeur, ceux-ci n'étaient pas de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail, la Cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du code du travail ;

2. – ALORS QUE ce n'est que si le salarié n'entend pas poursuivre l'exécution de son contrat de travail que l'inexécution par l'employeur de ses obligations entraîne la rupture du contrat de travail ; qu'il est constant que dans une lettre adressée à monsieur Z... le 10 décembre 2007, monsieur X... s'étonnait d'un certain nombre de décisions prises par l'employeur à son encontre, parmi lesquelles celles invoqués au soutien de sa prise d'acte de la rupture,- à savoir la retenue sur salaire de novembre 2007, les critiques formulées par monsieur Z... lors de la réunion du 20 novembre, sa mise à l'écart d'une réunion réunissant l'ensemble des responsables du groupe, la mise en place d'une double signature sur les comptes de la société-, mais manifestait toutefois son souhait de poursuivre son contrat de travail en demandant à l'employeur de lui renouveler sa confiance ; qu'en jugeant que ces faits justifiaient la prise d'acte aux torts de l'employeur, sans rechercher si la volonté affichée du salarié de poursuivre son contrat à la suite des agissements reprochés à l'employeur ne faisait pas obstacle à la rupture de ce contrat, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du code du travail ;

3.- ALORS QUE dans le cadre de son pouvoir de direction et d'organisation, l'employeur peut légitimement retirer une partie de ses fonctions à un salarié ou décider de cosigner ses décisions, voire même créer un niveau intermédiaire entre le salarié et la direction, dès lors qu'il n'est pas porté atteinte ni à la rémunération ni à la qualification du salarié ; qu'en l'espèce, la société OCD était donc parfaitement libre de retirer à monsieur X... le pouvoir d'agir seul sur les comptes de l'entreprise et d'imposer la validation de ses actes par un administrateur de la société, même s'il avait jusqu'à présent agi seul, dès lors qu'elle ne lui retirait pas ses fonctions ni ne modifiait sa rémunération ; qu'en jugeant qu'en prenant de telles décisions, l'employeur avait brimé et humilié le salarié, ce qui justifiait la prise d'acte par le salarié, quand il n'avait fait qu'exercer son pouvoir de direction, la Cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du code du travail ;

Décision attaquée : Cour d'appel de Nouméa du 18 novembre 2009